

# “双高计划”背景下“双师型”教师 教学创新团队建设研究

李梦卿 陈佩云

**[摘要]**在“双高计划”背景下,开展“双师型”教师教学创新团队建设,有利于提升技术技能人才培养质量,开展协同创新,适应产业发展需求;有利于凝练教师教学团队建设成果,示范引领教育教学模式改革;有利于增强高职院校综合竞争力,服务保障“双高计划”项目落地。针对“双师型”教师教学创新团队建设目前存在的团队合作基础薄弱、产教融合不够深入的现实困境,需要健全体制机制,结合现状建立资格认证标准;深化产教融合,支持企业深度参与师资建设;优化团队结构,多措并举选培团队负责人;开展相关培训,增强团队合力与创新能力。

**[关键词]**双高计划;“双师型”教师;教学创新团队

**[作者简介]**李梦卿(1969-),男,安徽滁州人,湖北大学教育学院院长、职业教育研究院院长,教授,博士生导师;陈佩云(1996-),女,湖北黄冈人,湖北大学教育学院在读硕士。(湖北 武汉 430062)

**[基金项目]**本文系湖北省中华职业教育社2018年重点项目“新时代职业院校‘双师型’教师队伍建设研究”的阶段性成果。(项目编号:HBZJ2018001,项目主持人:李梦卿)

**[中图分类号]**G715 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2020)08-0079-06

2019年5月13日,教育部印发了《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》(以下简称“《创新团队建设方案》”),明确提出要经过三年左右的培育和建设,打造一批高水平职业院校教师教学创新团队,示范引领高素质“双师型”教师队伍建设。适逢教育部启动“双高计划”建设项目,建设一批“双师型”教师教学创新团队也是提升高职教育质量的重要举措。

一、“双高计划”背景下“双师型”教师教学创新团队建设的价值功能

1.提升技术技能人才培养质量,协同创新适应产业需求。教育部、财政部于2019年3月29日发布的《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》(以下简称《意见》)提出,要服务新时代经济高质量发展,为中国产业走向全球产业中高端提供高素质技术技能人才支撑。根据中央组织部、人力资源和社会保障部发布的《高技能人才队伍建设中长期规划(2010—2020年)》的分析预测,到2020年,我国高技能人才将达到3900万人,占技能劳动者总数的28%左右。而人力资源和社会保障部公布的数据显示,截至2014年年底,我国高技能人才的总量达到4136.5万人,占技能劳动者总数的26%。尽管高素质技术技能人才在数量与占比上超前完成了预期目标,但经济社会发展对高素质技术技能人才规模与质量的需求仍在不断

增长。当前,我国正处于经济发展新常态、供给侧结构性改革的转型发展期,经济增长进入高质量水平阶段。与此同时,以信息技术、高端装备制造制造业、新能源等为代表的高新技术产业迅速崛起,传统产业转型升级方兴未艾,成为经济行稳致远的重要动能与影响国际经济竞争态势的重要因素。产业发展需要高素质技术技能人才支撑,师资队伍建设是提升技术技能人才培养质量的关键。建设具备扎实的专业理论知识与专业实践能力的“双师型”教师队伍始终是高职院校的工作重点。为适应产业发展需求,除了要求教师不断提升自身的专业知识、实践能力与教学水平之外,组建一批“双师型”教师教学创新团队是一种最优化选择。

德国学者赫尔曼·哈肯(Hermann Haken)认为“协同是系统的各部分之间的相互协作,使整个系统形成个体层次所不存在的新质的结构和特征”<sup>①</sup>。协同性是“双师型”教师教学创新团队的显著特征,团队成员通过分工协作在实践中打破教学资源之间的壁垒与边界,有助于相互转化与提升,向共同的目标开展创新。这种协同创新并不局限于团队内部活动,也包括与其他高职院校、行业企业、国际创新力量等社会主体之间的相互协作。“双师型”教师教学创新团队的建设使得师资队伍建设开始从职业教育系统内部的物理结合向协同创新的社会融合转变。

2.凝练转化团队优质建设成果,示范引领教育教学模式改革。《创新团队建设方案》提出,要总结、凝练团队建设成果并进行转化,推广应用于全国职业院校专业人才培养实践,形成具有中国特色、世界水平的职业教育教学模式。我国高职教育发展时间较短,在教学模式上仍处于借鉴模仿英国BTEC、德国二元制、美国社区学院等成熟国外职业教育教学模式的阶段。毋庸置疑,吸取国外成熟职业教育教学模式的经验有助于加快高职教育的发展进程,但本土化

成熟经验的缺乏也阻碍了中国特色高职教育教学模式的形成。同时,国外的教学模式在教学理念和目标上突出彰显工具理性,“工具理性价值的彰显在国内教学实践中则被曲解异化为人文关怀的缺失,强调社会本位,而较少关注学生的主体地位。”<sup>②</sup>尽管我国高职教育一直号召进行教育教学模式改革,但在高职院校中依然存在实践教学不足等问题,急需以学生为主体、以教师为主导,探索出与我国高职教育发展现状相适应的教育教学模式。

教师是教育教学活动的践行者、教育教学改革的执行者,因此,教育教学改革对教师的理论教学能力与实践操作能力要求较高。对于未接受师范专业培养培训、不了解教育教学规范的企业兼职教师来说,改革创新是一项严峻的挑战。同时,教师并非教育教学模式改革的直接受益者,这也削弱了教师参与改革的积极性。因此,以项目的形式选择一批教育教学改革基础好的高职院校进行“双师型”教师教学创新团队建设,将教师的参与情况与考核评价和职称晋级挂钩,能够提高教师参与教育教学模式改革的积极性。团队教师在聚集优质资源的基础上不断探索新教法,通过人工智能、大数据等信息化手段有效展开与教育教学的融合创新,将最新研发成果融入教学。通过明确团队成员的分工协作,使教师全面参与从人才培养方案制订到专业建设的全过程,使每位教师自身的优势得到发挥,形成特色教学风格。团队通过模块化教学模式改革,从“窄口径”的特定专业培养走向“宽口径”跨专业能力培养,实现学生职业素质与技术技能培养的融合统一。通过在遴选的高职院校建设教师教学创新团队,形成有特色、可复制的经验成果,有助于以点带面,示范引领高职教育教学模式改革。

3.增强高职院校综合竞争力,服务保障“双高计划”项目落地。随着《国家职业教育改革实施方案》《高职扩招专项工作实施方案》等文件

的相继出台,我国高职教育在质量发展新阶段的顶层设计与战略部署已初步成形。“双高计划”是我国政府基于对高职教育现状与特征的全面认识所作出的一项重要改革举措,是推动高职教育持续深化改革、强化内涵建设的重要工程。“双师型”教师教学创新团队建设和“双高计划”皆为《国家职业教育改革实施方案》的战略部署内容,有着相同的时代背景与主旨诉求,两者具有融合性、关联性与目标一致性。“在项目管理的九大知识体系中,人力资源管理与管理集成管理是两个关键环节,建立恰当的项目管理组织与实施团队,是项目成功与否的核心内容之一。”<sup>③</sup>因此,高职院校的“双师型”教师教学创新团队也可被视为服务“双高计划”项目的一种组织模式。“双高计划”践行扶优扶强理念,依据周期绩效评价结果动态调整项目建设单位,为高职院校创造了公平竞争的制度环境。围绕“双高计划”的遴选条件提高自身综合竞争力,是高职院校成功入围的关键所在。

哈佛大学商学院教授迈克尔·波特(Michael E. Porter)提出的钻石理论模型认为,“要通过生产要素建立起强大而又持久的竞争优势,必须发展高级生产要素”<sup>④</sup>。在“双高计划”背景下,高级生产要素的发展在提升高职院校竞争优势的过程中扮演着重要角色。其中,通过优中选优组建的“双师型”教师教学团队即属于一种高级生产要素,能够直接或间接增强高职院校的综合竞争力。《中国特色高水平高职学校和专业建设计划项目遴选管理办法(试行)》对师资水平及教师团队提出了明确要求,如在高职院校的遴选条件中对教师获得国家级奖励情况做出了规定、在专业群的遴选条件中要求配备高水平专业带头人和教学创新团队。《创新团队建设方案》也提出,立项院校团队建设情况作为中国特色高水平高职学校和专业建设计划等国家重大项目的评价因素。“双师型”教师教学创新团队的建设情况与“双高计划”的遴选条件直

接挂钩,遴选条件中如人才培养、产教融合、校企合作等方面的要求,也离不开“双师型”教师教学创新团队的支撑。“双师型”教师教学创新团队是增强高职院校综合竞争力、服务保障“双高计划”项目落地的核心力量。

## 二、“双高计划”背景下“双师型”教师教学创新团队建设的困境分析

1. 尚无成熟建设经验可资借鉴,各地各校还处于探索阶段。“双师型”教师教学创新团队在高职院校属于新生事物,需要在政策制度上系统设计解决问题的框架与措施,对地方政府、行业企业、高职院校等建设主体起到有效的引导、指导、规范、督促和激励作用。《创新团队建设方案》对职业院校教师教学创新团队建设从目标任务、基本原则、立项条件、建设任务、进度安排以及保障措施做出了设计,教育部教师工作司《关于遴选首批国家级职业教育教师教学创新团队的通知》确定了首批团队建设的范围数量、申报条件与工作程序。一套科学完善的顶层设计能够为“双师型”教师教学创新团队的建设活动提供一定的确定性,并释放出足够的自主空间鼓励团队教师的自主创新与探索。秉持“择优遴选、培育建设一批,优中选优、考核认定一批”的总体思路,“双师型”教师教学团队的建设制度与培养机制十分重要。当“双师型”教师教学创新团队打破原有的组织形式后,团队的运行机制和相应制度的不跟进会导致建设过程与建设目标出现偏离。例如,人事制度、准入任用制度的不到位将导致团队负责人、“双师型”教师团队组建的壁垒难以消除,激励制度的缺失会制约教师的积极性,等等。在培养机制上,也存在由于团队教师培训的教材资源与设备资源的匮乏以及培训专家水平不高等原因导致培养效果不理想、为教师提供的能力提升形式和机会有限等问题。目前我国职业教育至今依然缺乏对“双师型”教师的明确官方概念界定以及一套成形的“双师型”教师资格认证标准,这在—

一定程度上模糊了“双师型”教师教学创新团队的真正内涵,容易弱化团队建设的可操作性、增加团队建设的不确定性。由于尚无成熟的建设经验可资借鉴,各地各校仍处于建设“双师型”教师教学创新团队的探索阶段。

2.团队合作基础薄弱,“双师”结构机制还不完善。2007年1月22日教育部、财政部发布的《关于实施高等学校本科教学质量与教学改革工程的意见》明确提出,要将教学团队与高水平教师队伍作为建设内容,并在随后的工作中将高职院校也列入建设范围。《创新团队建设方案》的出台标志着高职教学团队建设工作在“双高计划”背景下进入独立阶段。高职院校建设一支“双师型”教师教学创新团队的愿景逐渐清晰,但由于之前国家级教学团队建设的覆盖面有限,团队的合作基础依然薄弱。高职院校的教学团队多以将完成不同专业的课程教学作为分工依据,课程的变化会引发成员的变动,因此难以形成较为稳定、科学的教学团队。兼职教师在团队建设中的参与度不高,难以实现团队兼职教师和专任教师的有机结合。在团队合作基础薄弱的情况下,教师之间的合作观念不强,凝聚力、团队成员的职业认同感与职业满足感等都存在不足,制约了团队整体实力水平的发挥。《国家职业教育改革实施方案》提出,到2022年,“双师型”教师占专业课教师总数超过一半。《创新团队建设方案》的立项要求也提到,团队“双师型”教师占比应超过一半,并明确指出要“通过项目建设辐射带动全国职业院校加强高素质‘双师型’教师队伍建设”。数量充足的“双师型”教师是教学创新团队发挥核心作用的保障,但高职院校“双师型”教师数量短缺是不争的事实。高职院校生师比的合格标准为16:1,然而据2018年全国教育事业统计公报显示,高职院校的生师比为17.89:1,仍未达到合格标准。在“双师型”教师占比上,“2018年我国高职院校专任教师49.8万人,‘双师型’教师为

19.14万人,占专任教师比例的39.70%”<sup>⑤</sup>,与理想比例还存在一定差距。新一轮的高职院校扩招已然拉开序幕,快速扩张的学生群体与相对稳定的教师队伍之间的供需矛盾将会更加突出,“双师型”教师缺口较大、数量短缺造成的“双师”结构机制不完善是“双师型”教师教学团队建设急需解决的问题。

3.校企命运共同体尚未形成,企业工程技术人员和能工巧匠到职业院校任教的路径还不通畅。产教融合、校企合作是建设“双师型”教师教学创新团队的关键路径。《意见》提出,要推动学校与行业企业合作共建、共享人才、共用资源,形成命运共同体,支持企业深度参与教师能力建设和资源配置。“双高计划”也对推动高职院校和行业企业形成命运共同体做出了明确要求。“校企命运共同体是一种以共赢为目标,相互开放、相互联系、相互依赖、相互促进的利益实体,是校企合作的新型组织形式”<sup>⑥</sup>,亦是产教融合的最高表现形式。但在校企合作的实践中,校企命运共同体尚未完全形成,产教融合的不深入使企业很难真正参与师资培养过程,企业中的优质资源还没有在“双师型”教师教学创新团队建设中发挥作用。《国家职业教育改革实施方案》提出,要建立健全职业院校自助聘任兼职教师的办法,推动企业工程技术人员、高技能人才和职业院校教师双向流动。在“学校有需求、企业有驱动、政策有支持”的现实条件下,企业的优秀技术人员以兼职教师的身份进入高职院校本应成为常态,但目前他们到职业院校任教的路径仍然不通畅。一是由于政府引导机制和保障机制缺位,尽管相关文件中对兼职教师的重要性有所提及,但缺少相应的可行性指导建议,以致高职院校和企业的实际操作困难重重。二是由于高职院校为企业和企业兼职教师提供的激励措施有限,难以吸引优秀的企业工程技术人员和能工巧匠到高职院校兼课。兼职教师路径不通畅的问题必须解决,否则将阻碍

“双师型”教师教学创新团队“专兼结合”的建设进程。

### 三、“双高计划”背景下“双师型”教师教学创新团队建设的推进路径

1.健全体制机制,回应需求建立资格认证标准。在“双高计划”背景下,高职院校需要健全“双师型”教师教学创新团队建设的体制机制。要创新管理模式,为团队发展提供良好的制度环境。目前,“双师型”教师资格标准的制度性缺失是影响团队建设的重要问题,我国尚未开启国家层面的“双师型”教师资格认证标准工作。“双师型”教师教学创新团队的建设需要结合“双高计划”,建立起一套“双师型”教师资格认证标准。要丰富“双师型”教师的内涵,从教师的教育教学能力、专业实践能力以及教研科研能力出发,依据职业教育的现实需要,科学地、因地制宜地制定“双师型”教师认证标准。要实现认证程序的制度化,实行“双师型”教师定期注册考核制度,促进认证标准的动态管理。同时,还应打破教师资格无时限的现状,“相对稳定的‘双师型’教师认证标准衡量体系以及与标准相适应的动态调整与监控过程的有机结合,有利于职业教育适应经济社会发展变化对职教师资提出的新要求”<sup>⑦</sup>。采取“双师型”教师资格的动态管理制度,使教师依照相关要求不断提升自身能力。要实施相应的教师管理配套政策,将资格认证与职称评定、岗位聘任及考核相衔接,与“双高计划”评定及职业院校教师教学创新团队建设真正对接,建立有效统一的运行机制,推动多方协同,为认证结果提供科学性、有效性的保障。

2.深化产教融合,鼓励企业深度参与教师教学创新团队建设。“德国的职业教育师资培养始终都贯穿企业的生产经营活动中,职业院校与企业有着非常密切的联系,企业培训机构和自由经济组织都积极参与职教师资的培养,充分体现德国‘双元制’模式的特色。”<sup>⑧</sup>“双高计

划”背景下,我国高职教育“双师型”教师教学创新团队建设也需秉持“提质”的思路和行动,高职院校与企业要持续深化产教融合,在对“双师型”教师教学创新团队有共同需求的基础上实现双师共育,持续深入地开展多层次、多形式、多领域的合作,实现校企双方资源的优化配置和有机整合。实现校企共建共赢的关键在于探寻双方的共同利益诉求点,即培养理论水平和实践技能兼备的技术技能人才。要立足于自身实际,结合地方区域经济社会发展状况,在政府引导下构建与完善校企共同体,探索“双师型”教师教学创新团队建设的途径和模式。要建立完善的校企联动机制,实现岗位联通,实现校企互利共赢。应建成一批协同创新中心,加大教育链与产业链的衔接力度,实现创新成果的有效转化。要充分发挥校企共同体形式的优势,与企业联合制订教师企业实践方案,明确教师到企业挂职的职责与任务,鼓励专业教师与兼职教师积极开展合作研发、参与技术创新。

3.优化团队结构,多措并举选培团队负责人。《创新团队建设方案》提出,团队结构应科学合理,团队专业结构和年龄结构合理。“双师型”教师教学创新团队需要能力突出的团队负责人。美国学者戴维·麦克利兰(David.C.McClelland)认为:“胜任力模型(competency model)指承担某一特定的任务角色所必须具备的胜任特征的总和,是针对具体职位表现和要求组合起来的一组胜任特征。”<sup>⑨</sup>胜任特征能够影响个人工作的主要部分,它与工作绩效相关,能够用可靠标准加以测量并通过培训和开发得以改善。在“双师型”教师教学创新团队建设中,团队负责人的选拔与培育也应依照对这一角色胜任力的要求来开展。在团队负责人选拔上,要明确团队负责人的入职标准并制定严格的选拔程序,依照如《创新团队建设方案》明确规定的硬性条件以及相关能力要求进行选拔。在团队负

责人培育上,要建立相应的培养体系,如针对团队负责人的领导能力、应用技术研发与推广能力、课程开发技术、教研科研等能力开展培训。由于大多数高职院校中的专业带头人往往由于被纳入科层管理链而承担了大量行政管理事务,“专业性”被不断弱化。在科层管理体制下,作为一种外在的角色抑或一种制度赋予的身份,如何明晰其相应权责,赋予团队负责人专业化的身份,显得更加迫切和必要。

4.开展专业培训,增强团队合力与创新能力。美国学者沃伦·本尼斯(Warren G.Bennis)认为,“在人类组织中,愿景是唯一最有力的、最具激励性的因素,它可以把不同的人联结在一起。”<sup>⑩</sup>将建设好“双师型”教师教学创新团队作为共同愿景,是当前职业院校的共同追求。“双师型”教师教学创新团队是具有共生关系的团队,需要在生态取向上注重团队的深度合作和知识共享。“生态取向能够超越知识取向、实践取向中主要关注教师本身的局限,关注教师专业的背景、专业图景中各因素的关系,强调团队的合作与和谐,在更大的视野下看待教师的专业发展问题。”<sup>⑪</sup>因此,不但要促进团队教师的科学有机结合,还要开展相关理论与实践培训以增强团队成员的凝聚力与共生意识。“‘双师型’教师所具备的素质能力结构应是多元与多维的,从知识的建构到传输、从技能的内化到展现,都要求其理实并蓄、求真悦学。高职院校要营造教师专业发展的生态环境,在教师团队中形成合作式的专业发展文化与范式。”<sup>⑫</sup>同时,要提高团队教师的创新能力,使其在教学实践中发挥积极作用,提升教研科研水平。此外,要在团队建设制度设计中积极引导教师从事技术技能研究与创新,建立促进教师创新能力提升的长效机制,加强基层教学组织建设。教育行政部门和职业院校都需积极围绕教师创新能力的培养和提升设计培训内容。

“双师型”教师教学创新团队的建设任重而

道远,“双高计划”背景下,“双师型”教师教学创新团队建设效果直接关系到高素质技术技能人才培养质量,关系到职业教育人才培养模式改革,甚至影响我国高职院校在国际上的综合竞争力,需要政府、行业企业、高职院校以及专兼职教师积极协同建设,共同为促进经济社会发展培养高素质技术技能人才服务。[4]

#### [注释]

① 坤坤,夏伟,卢晓中.论协同创新引领技术技能人才培养[J].高教探索,2014(3):11.

② 张振,王琪.“中国制造2025”视域下高职教学模式的改革与创新——基于认知学徒制的基本思想[J].现代教育管理,2017(7):102.

③ 李营.高职院校综合建设项目群管理的组织模式与管理策略探析[J].中国职业技术教育,2018(1):60.

④ (美)迈克尔·波特.国家竞争优势[M].李明轩,邱如美,译.北京:华夏出版社,2002:67.

⑤ 晋浩天.“职教20条”释放了什么信号[N].光明日报,2019-02-20(8).

⑥ 贾文胜,梁宁森.基于校企共同体的高职院校“双师型”教师队伍建设[J].中国高教研究,2015(1):92.

⑦ 李梦卿,刘博.我国省级“双师型”教师资格认证标准建设的实证研究[J].现代教育管理,2018(5):86.

⑧ 范文晶.德国职教师资培养特色启示[J].教育与职业,2013(34):108.

⑨ 祁艳朝,于飞.高校教师胜任力模型的思考[J].黑龙江高教研究,2013(9):43.

⑩ (美)戴维·W.约翰逊,罗杰·T.约翰逊.领导合作型学校[M].唐宗清,译.上海:上海教育出版社,2003:52.

⑪ 王建军.课程变革与教师专业发展[M].成都:四川教育出版社,2000:71.

⑫ 李梦卿,刘晶晶.“双师型”教师资格认证标准设计的理性思考与现实选择[J].教育发展研究,2017(21):83.