

高职院校“双师型”教师队伍建设的理论与实践

孙小荃

盘锦职业技术学院

摘要:随着教育改革不断深化,高职院校“双师型”教师队伍建设面对着新的机遇和挑战,本文调查了“双高计划”背景下高职院校“双师型”教师队伍建设现状,分析存在的问题,讨论应通过丰富“双师型”教师来源、提升教师企业实践质量、明确“双师型”教师认定标准、完善“双师型”教师激励机制、完善“双师型”教师培训体系等策略建立“双师型”教师队伍,从而提升高职院校教师队伍工作水平,为高职院校高质量发展夯实基础。

关键词:高职院校;“双高计划”;“双师型”教师;师资队伍

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2023.11.182

引言

近年来,我国职业教育蓬勃发展,教师队伍质量对高职院校人才培养起到决定性作用,在“双高计划”的背景下,高职院校“双师型”教师队伍建设存在一些问题,严重阻碍“双师型”教师队伍发展。本文在分析高职院校“双师型”教师队伍建设问题的基础上,提出解决对策,旨在为促进高职院校的教育改革和人才培养提供参考和借鉴。

一、高职院校“双师型”教师队伍建设现状

随着经济社会发展迅速,国务院相继印发了《国家教育事业发展规划“十三五”规划的通知》《国家职业教育改革实施方案》《教育现代化2035》等通知方案;财政部和教育部也颁布了《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》等意见,提出了建设50所高水平高等职业学校和150个高水平专业的“双高计划”,对高职院校的人才培养工作提供了更多的资源和政策支持。建设高水平教师队伍,是“双高计划”的明确要求,高职院校必须做出相应的调整,建设一支专业知识水平较高,数量充足的“双师型”教师队伍,完成“双高计划”提出的具体目标,为国家、社会培养出更多综合素质强、职业技能高的人才,为职业教育的高质量发展奠定基础。

目前高职院校“双师型”教师队伍建设取得一定成效,但“双师型”教师队伍素质还有待提升,为适应新时代职业教育改革的新要求,高职院校需进一步加强“双师型”教师队伍建设。

二、高职院校“双师型”教师队伍建设存在的问题

高职院校对教师的需求是既能满足学生对理论知识的需要,“双师型”教师在其中起到尤为重要的作用,“双师型”教师自身具备实践技能,能够将实践技能训练内化到教学过程中,但目前“双师型”教师队伍建设仍存在一些问题,如“双师型”教师队伍来源单一、教师实践能力较弱、“双师型”教师认定标准不明确、“双师型”教师激励机制不完善、培训效果不理想。

(一)“双师型”教师队伍来源单一

调查发现,各地区各高校“双师型”教师占比差异化明显,近年来大部分高职院校“双师型”教师的数量大幅提升,其中一线、二线城市的高职院校“双师型”教师队伍建设较好,高校毕业生和企业技能型人才更愿意选择这部分高职院校,且这部分高职院校人才引进政策相对较好。目前高职院校新进教师大多通过校园招聘和面向社会公考招聘,其中校园招聘占比较大,新进教师大多是应届毕业的硕士研究生,这部分人员拥有高学历和较多的理论知识,但实践技能薄弱,对高职教育理念也缺乏深层次的认知,进入高职院校后在教学实践上与“双师型”教师存在一些差距;高职院校目前也在逐步转变思想,一些高职院校在公开招聘或者引进人才时,也希望引进具有企业实践经验的高技能人才,但目前高职院校仍对学历有一定要求,研究生学历的企事业单位具有实践经验的高技能人才较少,引进效果并不好,即便引进了这部分技能人才,这部分技能人才教学相关经验较少,不容易融入教师团队。这些原因在

某种程度上制约着高职院校“双师型”教师队伍的发展。

（二）“双师型”教师实践能力较弱

由于高职院校教师一般都是刚毕业的研究生，在成为高职院校教师前缺乏实践锻炼和实践技能培训。而学校现有的老师，一部分是具备企业工作经验的，这部分老师早已具备“双师型”教师资格，另一部分是年轻教师因为高职院校“双师型”政策要求，近期考取的职业技术资格，但是随着产业结构不断升级，新技术、新工艺被广泛应用，一些老师的实践技能无法适应新时代的需求。为解决以上情况，高职院校鼓励教师利用寒暑假时间参加企业实践，学习新技术、新工艺，提升实践技能。但在实际开展过程中，教师企业实践流于形式，教师到企业只是了解企业的基本运作，且实践时间较短，无法参与到企业重要工作中，对提升教师实践技能作用不明显。

（三）“双师型”教师认定标准不明确

目前教育主管部门对高职院校“双师型”教师没有明确的标准，相关政策也没有统一的认定，只是强调需同时具备专业知识和实践技能。因此许多高职院校只能把“双师”等同于“双证”，即同时具备高校教师资格证和职业资格证书，无法判断教师是否具备职业实践技能，教师也把侧重点放在考取职业资格证书上，而不是锻炼实践技能，这也不利于对高职院校“双师型”教师培养。而且大多数高职院校对“双师型”教师认定都是终身的，一旦认定完成，又没有新的政策出台，那么该教师就是“双师型”教师，这也会导致教师的懈怠，不再去提升实践技能，导致“双师型”教师建设质量不高。

（四）“双师型”教师激励机制不完善

高职院校对“双师型”教师的激励机制就是在职称评审、晋级等方面提供加分，这也多是以职业资格证书进行判断，并无其他激励政策，使得“双师型”教师提升自身能力的动力不足，无法充分发挥“双师型”教师

的价值。

（五）“双师型”教师培训效果不理想

目前高职院校关于“双师型”教师培训较少，学校层面组织的培训大多是教学能力和思政教学相关培训。每年的国培、省培会有专业技能的培训，但参与名额有限，同时也会与教学过程工作冲突，能参加的老师人数较少，且培训时间有限，培训效果不理想。二级学院组织老师参加的技能培训多采用线上+线下的培训方式，且培训经费有限，教师无法真正接触到新设备、新技术，加上教师教学任务较重，一些培训无法满足“双师型”教师的需求。

三、高职院校“双师型”教师队伍建设对策

高职院校应通过丰富“双师型”教师来源、提升教师企业实践质量、明确“双师型”教师认定标准、完善“双师型”教师激励机制、完善“双师型”教师培训体系等手段和措施，建立一支结构合理、水平过硬的高水平“双师型”教师队伍，对培养高技能人才提供保障。

（一）丰富“双师型”教师来源

各高职院校应结合学校办学实际，丰富“双师型”教师来源。“双师型”教师队伍结构包括教师的年龄、职称、学历、专兼职等多个方面，在年龄层面，应构建老中青相结合的梯队式结构，相互沟通、学习、提升；在职称和学历层面，应增加高职称、高学历的人才培养和引进；在专兼职层面：高职院校应设置特聘岗位用于引进企业高技能人才，这部分人才作为兼职教师，为学生讲授实践技能相关课程，帮助学生了解新技术、新工艺，同时参与校内教师研讨，提升“双师型”教师综合能力。

（二）提升教师企业实践质量

应制定专业课教师企业轮岗制度，专业课教师每五年应该去企业轮岗半年，提升实践能力，同时制定详细的寒暑假企业实践制度，教师利用假期参与到企业的实际工作中去，真正了解企业技术、参与到产品研发中，在企业实践中学到新技术、新工艺，将其教授给学生。

教师可以在学生实习的企业单位中参与学生管理，在实践过程中了解岗位工作需具备的知识能力，更好地进行教学指导。也可以在企业实践过程中与企业技能大师共同编写教材案例，使得传授学生的知识更加实用。

（三）明确“双师型”教师认定标准

目前未出台“双师型”教师认定标准的根本原因是各高职院校“双师型”教师认定制度缺乏基本政策支撑，在国家、省级层面“双师型”标准出台前，高职院校结合行业、企业权威专家应出台暂行的“双师型”教师认定标准，除了证书外，还应该考量教师的实践能力是否满足“双师型”教师要求。

各高职院校应在明确认定标准后，对具备“双师型”教师进行认定，在认定过程中突出素质和能力要求，同时重视教师的研究能力和实践能力，保证教师专业技能。

（四）完善“双师型”教师激励机制

建立完善的“双师型”教师激励机制，可为“双师型”教师队伍高质量发展保驾护航，应为“双师型”教师灵活设置相应岗位，并在职称评聘和岗位晋升过程中重视“双师型”教师资格，鼓励教师成为高技能“双师型”教师，在职称评审时不只关注“双师型”教师职业资格证书，重点关注“双师型”教师成果及贡献。在教学名师、专业带头人评定中优先考虑高级资格的“双师型”教师。提升“双师型”教师薪资待遇，通过在福利待遇、培训进修等方面制定多种有利政策，同时提高对高职院校教师实践技能的重视，在评职、晋级中增加对教师专业技能，指导学生提升实践技能等方面的比重，鼓励教师称为优秀的“双师型”教师。

（五）完善“双师型”教师培训体系

采用动态评价的方式，避免“双师型”教师终身制，鼓励广大教师不断提升自身素质，因此需要建立完善的“双师型”教师培训体系，贯穿“双师型”教师培养全过程，将“双师型”教师分为高级、中级、初级三个不同的级别，制定不同的培训计划。

丰富岗前培训内容，没有企业工作经历的新任教师应先实践再上岗。聘请行业、企业权威专家对高职院校教师进行培训，学习新技能，新进教师应有半年实践经验和厂房实训设备使用经验。利用互联网平台，借助信息化手段让教师经常与企业技能型人才交流。高职院校可以设置“双师型”教师培训专项资金，为不同年龄、不同类型的教师制定不同的培养目标，培训方式可以多元化，保证教师都能够参加相关技能培训。

结语

在“双高计划”下，建设高质量“双师型”教师队伍是高职院校办学水平和教学质量提升的一项重要任务，本研究探索了“双师型”教师队伍建设对策，目的为高职院校“双师型”教师队伍建设提供借鉴，但在具体实践中，还需结合地区和高职业院校实际，发挥自身优势，制定更加具体可行的办法，确保“双师型”教师队伍更高质量发展。

参考文献

- [1] 齐红阳. 高职院校“双师型”教师培养路径研究[J]. 船舶职业教育, 2023(04): 9-11.
- [2] 刘曼春. 校企合作背景下“双师型”教师培训基地建设路径分析[J]. 湖南教育(C版), 2023(07): 52-53.
- [3] 王珏. 高职院校“双师型”教师队伍建设研究[J]. 产业与科技论坛, 2022, 21(06): 277-278.
- [4] 卢立红, 邓瑾. 产教融合视域下高职院校“双师型”教师队伍建设现状及对策[J]. 职业技术教育, 2021, 42(26): 45-48.
- [5] 李冰清. 基于教师发展的高职业院校“双师型”教师培养培训体系建设路径探究[J]. 高教学刊, 2021(07): 173-176.

作者简介: 孙小荃, 工作单位: 盘锦职业技术学院, 职称: 助教, 研究方向: 师资管理。

基金项目: 本文系高职院校“双师型”教师队伍建设的研究与实践, PJZYKYKT202346。