

# 产教融合视角下高职院校高水平“双师型”教师队伍的建设策略

李思

郑州旅游职业学院

**摘要：**在产教深度融合和职业教育高质量发展的背景下，高职院校“双师型”教师队伍建设显得至关重要。本文分析高职院校高水平“双师型”教师队伍建设的现状和问题，提出了基于产教融合视角的建设策略，包括建立健全的制度、搭建支持平台、构建科学的体系、完善相关机制，以期实现产教融合视角下高水平“双师型”教师队伍的建设。

**关键词：**产教融合；“双师型”教师；教师队伍建设

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2023.01.188

## 一、研究背景

二十大报告中指出“推进职普融通、产教融合、科教融汇，优化职业教育类型定位”，为推动职业教育的高质量发展提供了明确方向和基本原则。推动高质量职业教育发展需要拥有高素质的教师团队作为支撑。高职院校加强高水平“双师型”教师队伍建设适应产业转型升级的必要要求，也是促进职业教育高品质发展的重要方面。

2013年，中共中央印发《关于全面深化改革若干重大问题的决定》，提出“产教融合，校企合作”的重要观点。2022年中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》，强调“坚持以教促产、以产助教、产教融合、产学合作”，推进产业和教育的良性互动，推动现代职业教育体系的改革和发展。

2022年10月，教育部颁布了《关于优化职业教育“双师型”教师认定工作的通知》，这一举措首次明确和规范了职业教育“双师型”教师的基本标准、认定范围和认定过程，进一步完善了职业教育教师标准体系，此举开启了职业教育“双师型”教师认定工作的新篇章。2022年12月，中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》提出“加强双师型”教师队伍建设。在中央政策的指导下，基于产教融合视角，探讨高职院校高水平“双师型”教师队伍的建设策略，致力于构建高水平的“双师型”教师队伍，进一步提升职业教育的质量和实效。

## 二、核心概念界定

1、产教融合是指教育与产业的融合，强调教育机构与产业界之间的密切联系和相互合作。

2、“双师型”教师是指具备丰富实践经验和行业背景的教师，能够将理论与实践相结合，为学生提供更具有实践性和应用性的教学内容和指导。教育部办公厅《关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》提出，“双师型”教师要具备相应的理论教学和实践教学能力。

3、教师队伍建设是指通过系统性的、全面的、长期的工作，培养和建设高素质、专业化的教师队伍，以满足教育改革和社会发展的需求。

## 三、高水平“双师型”教师队伍建设的现状和问题分析

当前高职院校“双师型”教师队伍的结构和特点呈现出以下几个方面：一、学历结构高，多数教师具有硕士学位以上学位，但学术与实践经验不平衡。二、职称结构偏低，多数教师职称为讲师或副教授，高级职称教师较少。三、实践经验相对不足，限制了教师将理论与实际应用结合的能力，影响学生的实践能力培养。

产教融合视角下，高职院校高水平“双师型”教师队伍建设面临以下问题和挑战：

### （一）制度建设方面

当前高职院校在师德师风考核管理、教师认定和考核、兼职教师队伍管理以及教师赴企业挂职锻炼等方面的制度建设还不够完善，缺乏明确的考核标准、流程和奖励机制，导致教师队伍的职业发展路径不够清晰。很多高职院校缺乏统一的、明确的教师考核标准，教师无法准确了解自己在教学、科研、社会服务等方面的表现和水平，也无法有针对性地进行改进和提升。教师认定、晋升和职称评定等环节流程常常不透明、繁琐和缓慢，增加了教师队伍中的不确定性和不公平性。奖励机

制不够完善，奖励体系不明确或存在不公平现象，限制了教师积极性和创造力的发挥。

#### （二）平台搭建方面

目前，一些高职院校在教师发展中心等平台建设方面相对薄弱，缺乏有效的合作机制和资源整合平台，限制了教师与产业界的深入合作与交流。同时，对于“双师型”教师团队整体建设的关注度不高，导致教师队伍内部协作力较弱。教师发展中心是教师专业成长和提高的重要平台，然而，有些学校在建设和支持教师发展中心方面还存在不足，导致教师缺乏专业培训、学术交流和教学研究的机会，限制了他们的专业发展和能力提升。在产教融合的视角下，与产业界的深入合作和交流对于培养实践能力和提升教学质量至关重要。然而，目前很多学校在与企业、行业合作方面还面临着合作机制不完善、资源整合不充分的困境，使得教师与产业界的合作受到限制，无法充分利用产业界的实践资源和专业知识，影响了教学内容与实际需求的对接。

#### （三）体系构建方面

教师培训和发展缺乏系统性和连续性，管理机制和评价体系不完善，导致教师整体发展水平有待提升。高职院校在教师培养中缺乏全面性和个性化的考虑，培训缺乏明确目标和长远规划。统一的培养计划和课程设置无法满足不同教师的专业特长和发展需求。教师培养过程重视理论传授，但实践能力和教学技巧培养不足，缺乏与产业界深度合作，无法将实际经验与教学实践结合，影响教师职业素养和专业能力。教师管理主要注重绩效考核和聘任，忽视个人发展和职业规划支持。管理体制和流程方面存在的繁琐和不透明，给教师带来了一定的困扰和不满。评价体系过于依赖教学效果和学生评价，缺乏全面评估和科学评价工具和指标体系，不能及时提供对教师的有效反馈和发展指导。在教师服务方面缺乏个性化和细致化的关怀，未满足职业发展、学术交流、心理支持等需求。缺乏专业支持团队和机构，限制教师在发展和实践中的支持和帮助。

#### （四）机制完善方面

现有机制存在着信息不对称、流动机制不畅等问题，阻碍了教师队伍与产业界的深度合作与交流。教师队伍在获取产业界需求、发展趋势和技术创新等信息方面受限，而产业界则难以掌握高职院校教师队伍的专业知识、技能需求和培养目标等信息，导致双方在合作中存在误解和偏差。教师队伍与产业界之间的流动渠道和

机制不够畅通，教师流动至产业界的机会有限，缺乏明确的流动路径和支持政策。同时，产业界向高职院校输送教学资源 and 实践机会的机制也不完善，缺乏有效的合作框架和资源整合平台，限制了教师了解产业界的最新动态和获得实践锻炼和专业发展的机会。

### 四、基于产教融合视角的高水平“双师型”教师队伍建设策略

为了应对当前教师队伍存在的问题和挑战，基于产教融合的视角推进高水平“双师型”教师队伍建设的进程中，需制定一系列策略来提升教师的素质和能力，促进教师与产业界的深入合作与交流。以下是几项关键策略：

#### （一）加强制度建设，明确认定标准流程

《职业教育“双师型”教师基本标准》的发布，以及相应的认定工作的展开，为高职院校双师型教师队伍建设奠定了规范化和标准化的基础。制度建设应根据政策分析和教师需求调研结果，结合校内实际情况，制定了一系列管理办法和规定，以规范教师的选拔、聘任、考核和管理。联合人事处、教务处、合作发展中心共同制定《师德师风考核管理办法》《“双师型”教师认定、考核管理办法》《引进行业专家管理办法》等制度，修订《高层次人才引进、考核管理办法》《兼职教师队伍管理办法》《教师赴企业挂职锻炼管理办法》《奖励性绩效实施方案》等制度，涵盖师德师风、双师认证、专项培训、聘用考核等方面，为高水平“双师型”教师队伍的建设提供有力的支持和保障。

#### （二）加强平台搭建，构建产教融合共同体

《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》提出了“打造市域产教联合体”和“打造行业产教融合共同体”的重要举措，强调了“联合体”和“共同体”的概念。文件鼓励搭建平台，构建产教融合共同体，以促进产业界和教育界的紧密合作。平台建设应紧密结合学校的办学特色和产业需求，搭建集“教师发展中心、教师企业实践流动工作站、兼职教师资源库和实习实训企业资源库”四位一体的“双师型”教师队伍建设平台，实现产教融合共同体的目标。具体措施包括以下方面：建立教师发展中心，组织教师培训、研修和教学交流活动，提供与“双师型”教师需求相关的培训资源，帮助教师提升教学能力。建立教师企业实践流动工作站，鼓励教师到企业进行实践、参与项目或开展合作，提升教师的实践能力和经验积累。建立兼职教师资源库，吸纳

具备实践经验的行业专业人士和企业技术人员充当兼职教师,丰富高职院校教师队伍的多样性和专业性。建立实习实训企业资源库,整合各类企业的实践资源,为学生提供丰富实际的实习和实训机会,提高其实践能力和就业竞争力。同时,加强“双师型”教师队伍内部建设,探索共同体内部的教师合作机制,通过平台资源共享、协作配合,加强对教师团队的管理和支持,培养良好的团队合作氛围,确保“双师型”教师队伍的持续有效运行,推进教师团队的协同合作和共同发展。

(三) 加强体系构建,建立培养、管理、评价和服务阶梯式体系

基于协同理论、人力资源管理理论和教师专业发展理论,构建“培养、管理、评价、服务”四阶梯的高水平“双师型”教师队伍建设体系。首先,建立职业教育教师培养体系,注重产教融合模式,为“双师型”教师队伍培训进行整体设计,提供系统的培训和专业发展计划。根据不同阶段和领域的教师需求,设计培训课程、教学实习和指导计划,并建立合理的教师入企交流机制,将企业实践纳入常态化工作,培养教师具备高水平的教学和实践能力。其次,建立有效的教师管理体系,制定完善的管理制度、激励机制和评价体系,采取招聘、分配、激励和晋升等管理措施,全面评估和反馈教师的工作,确保教师的发展和教学质量的提升。再次,建立科学公正的评价体系,对教师的教学水平、实践能力和专业发展进行评估。采用多种评价方法,如学生评价、同行评审、教学观察和教学成果评估,以获得全面准确的教师评价结果。建立公开透明、第三方评估和追溯机制,并畅通投诉反馈渠道,确保评价过程的公正和规范。最后,建立一系列支持和服务体系,包括教研活动、教学交流、学术研讨会和专家指导,为教师提供持续的专业支持和发展机会,为产教融合视角下的高职院校教育质量提升和人才培养提供有力支持。

(四) 加强机制完善,打通校企双向流动渠道

以产教融合为手段,建立“校企双元、双向流动、互兼互聘、校企共赢”的“双师型”教师队伍流动机制。打通校企人员互派渠道,构建高质量兼职教师队伍,突显职业教育特色,提升“双师型”教师队伍素质水平。首先,建立校企合作框架,与相关产业企业建立稳定的合作关系,形成产教融合的合作框架。在此基础上,建立流动机制的合作协议,明确双方的权责和利益分配,为教师的流动提供制度保障。其次,构建双向

流动渠道,包括高职院校到企业和企业到高职院校的流动,促进教师与企业的互动和交流。建立回流机制,鼓励企业回流的教师与高职院校同行分享实践经验和技能。再次,实施互兼互聘政策,高职院校教师担任企业兼职职务,与企业教师开展合作研究和教学指导等活动。产业企业的技术人员和专家也可兼任高职院校的专业带头人和实习实训指导教师,引领学生进行实践操作,促进校企合作和教师队伍的互补发展。最后,实现校企共赢。高职院校和产业企业应共同制定流动目标和计划,确保双方利益得到保障和实现。教师的流动经历和实践经验将为高职院校和企业带来共同的发展机遇,促进教学、科研和产业发展的有机融合。

### 结语

高职院校在培养应用型人才方面具有重要的地位和作用。高水平的“双师型”教师队伍是高职院校的核心竞争力之一。在产教融合视角下,探讨高职院校高水平“双师型”教师队伍的建设策略,包括建设制度,制定涵盖“师德师风、双师认证、专项培训、聘用考核”的一系列管理办法和规定;搭建平台,建立集“教师发展中心、教师企业实践流动工作站、兼职教师资源库和实习实训企业资源库”四位一体的平台;构建体系,建立“培养、管理、评价、服务”四阶梯体系;完善机制,建立“校企双元、双向流动、互兼互聘、校企共赢”的流动机制,以促进高职教育的高质量发展。

### 参考文献

[1] 顾志祥. 产教融合背景下高职院校“双师型”教师队伍建设路径研究[J]. 职教论坛, 2019(2): 4.

[2] 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.

作者简介: 李思(1992-), 女, 河南安阳人, 硕士, 研究方向: 教师发展教师知识结构, 郑州旅游职业学院。

基金项目: 1、本文为2021年度河南省高等教育教学改革研究与实践项目: “产教融合视角下高职院校高水平‘双师型’教师队伍建设研究与实践”研究成果, 项目编号 2021SJGLX701

2、本文为2022年河南省教育科学规划一般课题: “人工智能+教育”背景下高职院校教师知识结构研究”研究成果, 项目编号: 2022YB0626