

# 产教融合视角下高职院校学前教育专业“双师型” 教师队伍建设研究

刘杨

长春师范高等专科学校

**摘要:** 教师队伍建设是支撑新时代国家职业教育改革的关键力量。当前,我国职业教育亟需建设一支业务精良、结构合理的高素质专业化的“双师型”教师队伍。而产教融合这一理念,是国家长期以来始终坚持的职业教育发展战略,更是新时代高职院校教师队伍可持续发展的必经之路。当前,高职院校学前教育专业“双师型”教师队伍建设存在认定标准不完善、培训体系待优化、实践能力待提升、评价机制需完善等问题。据此,应进一步完善资格认定标准、深化校企合作模式、优化产教融合平台、探索内外共驱模式。

**关键词:** 产教融合; 高职院校; 双师型; 教师队伍

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2025.03.065

## 引言

在产教融合这一宏观背景下,高职院校学前教育专业面临着新的机遇与挑战。“双师型”教师队伍建设成为提升学前教育专业人才培养质量的关键。本研究旨在探索产教融合视角下高职院校学前教育专业“双师型”教师队伍的建设路径。通过深入分析当前现状及问题,结合产教融合的要求,提出切实可行的策略,为培育高素质的学前教育专业人才培养奠定坚实基础,推动学前教育事业的蓬勃发展。

## 一、产教融合与“双师型”教师队伍的内涵分析

### (一) 产教融合的内涵分析

国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》强调,要“把职业教育摆在经济社会发展和教育改革的更加突出的位置;支持社会各界特别是企业积极支持职业教育<sup>[1]</sup>”。这一内容反映了国家从政策高度对职业教育发展的重新定位,意味着在资源分配、制度设计、发展规划等诸多方面,职业教育将得到更多倾斜。

产教融合是“通过协同合作促进产业与教育的深度融合,实现教育链与产业链、人才链与创新链的有效对接<sup>[2]</sup>。”可以理解为“产业”与“教育”这两个产业形态的融合,其核心在于人次资源的充分开发与利用。而产教融合作为国家长期以来始终坚持的职业教育发展战略,是职业教育的内在活力,也是新时代高职院校教师队伍可持续发展的必经之路<sup>[3]</sup>。

### (二) “双师型”教师队伍的内涵分析

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》明确指出,“建设高素质‘双师型’教师队伍是加快推进职业教育现代化的基础性工作<sup>[4]</sup>。”职业院校的高水平发展,有赖于优秀教师队伍的支撑,因此职业院校培育具备理论与实践双重能力的“双师型”教师队伍,能够推动职业教育在

新时代更好地适应经济社会发展需求,为职业院校的高质量发展注入源源不断的动力。

当前,我国关于“双师型”教师的内涵和认证标准呈现出多元化的特点,例如“双证说”、“双资说”、“双能说”等,但无论采用哪一种观点,都难以充分体现“双师型”教师的建设目标,导致高职院校对“双师型”教师的评价与聘用表现出一定的随意性。因此,高职院校应充分抓住产教融合这一契机,了解“双师型”教师队伍建设发展现状及存在的问题,从而进一步探索解决路径,为促进高职院校“双师型”教师队伍的发展积蓄力量。

## 二、高职院校学前教育专业“双师型”教师队伍建设发展现状

### (一) 高职院校学前教育专业“双师型”教师认定标准不够完善

教师是立教之本、兴教之源。《国家职业教育改革实施方案》指出,要“明确认定范围,突出‘双师型’教师的个体成长;多措并举打造‘双师型’教师队伍。”现阶段高职院校“双师型”教师制度建设尚不够完善,且省市及高校在认定标准上还未统一。一些高职院校为方便管理,将“双师型”教师的涵义简单等同于“双证书”教师,这种认定标准存在一定的片面性,缺少动态调整机制,限制了高校“双师型”教师的发展。同时,就“双师型”教师资格认定而言,多数高职院校侧重工科专业,导致大量文化艺术类教师认定指标模糊,甚至偏离了职业教育的职能范畴。

### (二) 高职院校学前教育专业“双师型”教师培训体系有待优化

《国家中长期教育改革和发展规划纲要》指出,要“明确‘双师型’教师培养目标;依托相关企业共建‘双师型’教师培养培训基地”。这是我国教师可持续发展战略的内在要求,也是深化职教改革的重要举措。然而,随着

高职院校规模的日益壮大,学校多数教师将更多精力集中于教学理论与日常教学活动,很少有机会与企业深度合作,实现向企业行业倾斜的培养目标与方式。

另外,多数高职院校缺乏明确与规范的“双师型”教师培训体系,很难与企业形成合力,多数企业不能或不愿为教师提供足够的岗位开展素质培训进修,对教师的实践成长缺乏示范、引领和创新,参与的程度低、积极性不强,无法真正促进教师实践能力的提升。调查发现,学前教育专业教师园校合作培养的形式主要包括三种类型,即专题讲座、实地参观、指导管理学生实习,总体来说较为单一,联合教研、课题研究、项目开发等更加深度的合作仍然有待孵化。

因此,高职学校应以产教融合为导向,以人才需求为起点,加大组织管理,积极开展教师培训体系建设,构建满足多元需求的立体化培养体系。

(三)高职院校学前教育专业“双师型”教师实践能力有待提升

“职教二十条”指出,“高等职业院校要培养服务区域发展的高素质技术技能人才”,这对与院校教师也是一个不可忽视的挑战,然而当前高职院校学前教育专业教师在实践能力上还需进一步加强。一方面,高职院校新教师多为刚刚毕业的学生,虽然具有一定的教育素养和理论知识,但由于缺乏企业经验,实践能力较为薄弱,开展职教创新能力有限,难以实现产教融合性的发展方向,尚需在高职院校教育这一场景中重新认识其发展理念与方向。

另一方面,对于在校的专业教师,即使被评为“双师型”教师,也会收到制度层面的影响和制约。虽然教师每年甚至每学期也有机会到学前教育相关机构参观、学习,但由于管理机制等方面原因,教师很难与企业深度融合,实践过程中仍存在偏重企业文化宣传、实践目标不够明确,缺乏企业真实项目等问题,导致多数“双师型”教师虽有“双证”,却不“双能”,使企业实训实效大打折扣,教师很难真正提升教育实践能力,这无疑增加了产教融合实施的难度。

(四)高职院校学前教育专业“双师型”教师评价机制仍需完善

健全的督导和评估制度能够进一步优化教师人才培养能力,激发教师的教育积极性,从而提升自身素质与能力,以达到院校预期的标准。现阶段,高职院校对于“双师型”教师的考评准则、考评主体、激励方式上还存在诸多问题。

调研发现,当前高职院校在推动学前专业“双师型”师资队伍建设时,缺乏配套的考评激励制度。部分“双师型”教师表示自己与一般教师在薪资、晋升、考核等

诸多方面与其他教师没有本质区别,没有享受特殊优待。学校制订的考评标准,本质是面向全体教师的,对于“双师型”教师的考核不具有针对性,很难真正促进“双师型”教师的专业化发展。其次,教师评价机制的主导多为高职院校,很少有社会、幼儿园等第三方相关企业的参与,导致考评方式与维度较为单一。最后,学校也较少将物质与精神激励结合,在教学资源分配上未能实现向“双师型”教师的倾斜,难以为教师发展提供内在驱动力。

三、产教融合视角下高职院校学前教育专业“双师型”教师队伍建设策略

(一)完善资格认定标准,优化“双师型”教师队伍结构

当前,高职院校“双师型”教师数量呈现出不断增长的态势,教师队伍得以持续扩充与发展。但同时也应制订一套开放且灵活的“双师型”教师认定标准,进一步拓宽人才引进的渠道。一方面,要细化认定标准,通过学术研究、公开课等方法持续提升教师的教学水平,另一方面也要将心理素质、服务精神等相关制度纳入其中,鼓励教师在教学中自觉提升“双师型”素养,使教师能够在复杂的教育教学环境中保持积极稳定的心态,更好地引导学生成长。

另一方面,需构建“政校企行”多个主体的混编教学团队,鼓励优秀的企业及行业技术人员走入高校,扭转当前“重校内,轻校外”的教育现状,通过开展学前教育教育教学研讨活动、项目实践等方式,实现学前教育专业“双师型”教学团队规模的发展壮大。同时高职院校也可以根据师资规划,建立“专兼结合”“固定岗、流动岗结合”的人事管理制度,面向社会招聘行业骨干、企业精英作为兼职教师,从而拓宽师资招聘渠道,夯实混编教师队伍。

(二)深化校企合作模式,构建“双师型”教师培训体系

职业教育始终以市场为风向标,是紧密贴合市场需求的就业导向型教育。因此高职院校学前教育专业教师的培训也应高度关注市场动态,进一步向社会靠拢,积极培育青年教师,为提升学前教育质量提供坚实的师资保障。

首先,要采用结对学习、跟岗实习等多元化的培训形式,为“双师型”教师制订具有针对性的培训方案,确保培训实效,提升教师教材开发能力、人才培养能力以及实践指导能力。其次,应构建“双师型”教师培训基地,深化园校合作。同时努力寻求更多优质的幼儿园或幼教机构,制订教师技能提升计划,引导教师在真实的企业环境中应用知识,解决问题。最后,校企应共建职前职后一体化的全过程教师培训体系,

一方面可以邀请幼教领域的专家进入高校,引导教师了解学前教育领域的最新动态和发展趋势。另一方面也要有计划地选派教师参与幼儿园的项目研究,与幼儿园建立长期稳定的合作关系。在培训过程中也要实行周期制的轮训制度,保证所有“双师型”教师都有机会进入一线,深度发展。

(三) 优化产教融合平台,提升“双师型”教师实践能力

当前经济社会快速发展,企业对于专业人才的需求日益增高。高等职业教育承担着为其源源不断输送技能型人才的重大责任,因此应根据市场动态,不断深化校企合作模式,通过调整专业设置和课程内容,优化产教融合平台,提升“双师型”教师实践能力。

高职院校学前教育专业在设置招聘条件时,应更多关注其专业实践能力与企业工作经历。对于具备良好实践经验的应聘者,应适当降低他们的学历要求,通过职后学习与培训,提升教师的研究与教学能力,打造高结构的师资队伍。另外,高职院校也要积极寻找与企业合作的契机,推进产学研用合作,强化过程管理,与企业合作育人。教师入园实践前,高职院校要与幼教机构等相关企业做好沟通工作,签署联合培养协议,明确教师入园实践的细则及考评制度,切实提高“双师型”教师培养的实效性。

(四) 探索内外共驱模式,健全“双师型”评价机制

评价机制的建构是教师队伍建设的关键的环节,也是“双师型”教师培养的重要保障。学校方面不仅要制订面向全体教师的考评标准,也要积极与企业展开深度合作,共同制定针对学前教育专业“双师型”教师团队的考评激励方案,明确教师在教学实践、行业技能等方面的具体考评指标。通过这样的方式,为“双师型”教师团队提供明确的发展方向和目标,激励他们不断提升自身的专业素养和实践能力,进而有力地促进其专业化发展。

高职院校在研制学前专业“双师型”教师考评激励制度时,要借鉴同类型院校的先进经验,建立多维度立体化的教师能力考核评价体系。将社会服务、第三方评价等纳入教师综合能力评价系统。另外,针对不同层次的“双师型”教师,要结合学前专业的特点,细化不同的考评指标和计分规则,对教师进行全方位、立体化考评。同时也要进一步探索内外共驱模式,改革教师薪酬分配制度,将福利待遇、岗位津贴、职称评定等物质奖励和学习深造、评优评先等精神激励有机结合,扩大二级学院分配自主权,提升学前专业“双师型”教师持续发展的信心与水平。打造一支教学能力、

实践能力和评价能力“三力并重”的学前教育专业“双师型”教师队伍。

### 结语

总的来说,高职院校学前教育专业“双师型”教师队伍的建设,离不开国家和地方政府的政策指引与制度规范,也离不开高职院校的积极求索与自我革新。通过完善资格认定标准、深化校企合作模式、优化产教融合平台、探索内外共驱模式等多种举措,能够为培养高素质学前教育人才奠定坚实的基础。未来,高职院校应持续探索创新,不断优化建设路径,使“双师型”教师队伍更好地适应新时代学前教育发展需求,为推动我国学前教育事业蓬勃发展贡献力量,开启高职院校学前教育专业发展的新篇章。

### 参考文献

- [1] 教育部关于深入学习贯彻《国家职业教育改革实施方案》的通知(2019-05-08)[2023-07-17]. [EB/OL] 中华人民共和国教育部政府门户网站(moe.gov.cn)
  - [2] 王泳涛. 高职院校深化产教融合的内涵认知与机制创新[J]. 职业技术教育, 2019, 40(28): 30-34.
  - [3] 李岑旭. 产教融合背景下高职院校“双师型”教师队伍建设的现状研究[D]. 浙江师范大学, 2021.
  - [4] 教育部等四部门关于印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》的通知.(2019-09-23)[2023-07-17]. [EB/OL] 中华人民共和国教育部政府门户网站(moe.gov.cn)
  - [5] 教育部教师工作司.(2019-10-17)[2023-07-17]. [EB/OL]. 多措并举加强职业教育“双师型”教师队伍建设-中华人民共和国教育部政府门户网站(moe.gov.cn)
  - [6] 卢立红, 邓瑾. 产教融合视域下高职院校“双师型”教师队伍建设的现状及对策[J]. 职业技术教育, 2021, 42(26): 45-48.
  - [7] 林艳娟. 高职院校学前教育专业“双师型”教师队伍建设的现状及对策研究[J]. 早期教育, 2023, (39): 35-37.
  - [8] 侯荣增. 高职院校“双师型”教师立体化培养体系构建与探索[J]. 教育与职业, 2022, (06): 76-79.
  - [9] 刘娇娇. 高校学前教育专业教师“双师型”素养的提升策略[J]. 经济研究导刊, 2023, (17): 152-154.
- 作者简介: 刘杨, 1995年3月, 女, 汉族, 籍贯: 吉林长春, 硕士, 讲师, 长春师范高等专科学校, 学前教育学院讲师。
- 基金项目: 长春师范高等专科学校校级课题: 产教融合视角下高职院校学前教育专业“双师型”教师队伍建设研究; 主持人: 刘杨; 编号: CSZYB202412。