

# 中等职业院校“双师型”教师队伍的现状分析 ——以贵港市职业教育中心为例

欧凌汐 朱乾琳

(贵港市职业教育中心, 广西 贵港 537100)

**[摘要]** 为了进一步强化中等职业学校的教师专业技能, 培养深层次的阶梯性的“双师型”教师队伍, 既是跟上了教师队伍国际化发展的趋势, 也是我们国家教师型改革必须走的道路, 更是为了“双师型”教师专业技能提高的必然过程。为此, 中职学校“双师型”教师团队的改革以及有关“双师型”队伍的发展日渐被重视, 截止到现在中等职业技术学校的教师团队已经得到了扩张与发展并且随着国际化的趋势慢慢走向正轨。在目前的情况下, 深入探索中等职业学校双师型教师队伍的发展情况, 是非常有研究价值和理论基础的。研究不仅能提高中等职业学校的教师队伍的发展空间, 使教师团队专业素质得到提高, 更能让教师加强对自己的学习, 提高专业知识, 既可以加强专业技能也可以使自己得到发展, 从而一举两得。并且可以充分体现“双师型”教师队伍在教学中的带头能力, 让学校和有关组织认识到双师型教师的发展前途以及对学生对学校的积极影响, 从而加大力度全面支持双师型教师的发展, 为其提供良好的环境和合适的平台。最后学校和相关机构组织会得到一批具有高素质, 高文化, 充分适应中等职业教育所需要的师资团队, 大大提高了相关学校的师资力量以及办学基础, 从根本上解决问题。

**[关键词]** 中职学校; “双师型”教师; 教师专业技能的发展

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.08.935

从教育部2018年的统计数据可以得出。在我国所拥有的“双师型”资格的教师的总人数约为45.56万人。在这个当中中等职业教师占有总人数的31.5%, 约为26.4万人, 高等职业教师占有总人数的39.7%, 约为19.1万人。而根据《中国中等职业教育质量年度报告(2018)》以及中国有关十五个省份的中等职业院校教师的人数表可以发现。在我国的中职院校中“双师型”教师最多占的比率是32.72%, 而从上面所述的统计结果也证明了目前来看, 中国的双师型教师比例还是刚刚满足要求。不过, 根据之后的《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》中的意见是在2002年之前, 我们国家所有的职业院校拥有“双师型”教师的人数要占教师总人数的50%以上。而根据要求来看, 在之后的几年甚至十几年中必须加强对双师型教师的建设以及培养, 才能满足目标, 不得不说, “双师型”教师的建设已经做出了相当的成就, 但仍然存在有待加强的问题, 比如从《报告》获悉: 2017年中等职业学校专任教师人数层次中, 教师的年龄主要以中年为主, 年轻教师人数不足, 后备力量不够完善; 且最高学历基本上都是本科, 研究生和博士生学历较少, 影响“双师型”教师建设质量; 而根据最后的调查结果来看, 双师型教师分布以中级为主, 高级数量相对较少, 从而限制了“双师型”教师在学校的工作能力和教育水平。

## 一、中职院校“双师型”教师专业发展必备的因素

### (一) 中职院校“双师型”教师专业发展的本质内涵

作为中职教师, 需要拥有一定的职业专业化及个体专业发展的取向与目标, “双师型”教师并不是一个静态目标, 而是一个不断改变的过程, 而最后成为“双师型”教师也并非教师队伍的最终追求, 因为学无止境, 而且专业的发展是在整个作为教师的生涯中不断累积提高的过程<sup>[1]</sup>。所以成为“双师型”教师要从低到高的学习, 是一个从新手到专家的一个过程, 更是对自己专业基础的提高以及自身成长的一个

经历。

中职院校的“双师型”教师对中职教师的师资的有极大的促进作用。“双师型”教师是在上世纪80年代中, 职教界针对当时职业教育教学中, 教师更着重学生和自身的理论发展, 放轻实践学习、导致理论与实践不统一等问题, 对职教师资专业化提出的新要求, 旨在真正贯彻职业教育的办学指导思想, 更好的凸现职教特色, 提高教育质量, 以便培养出更多技能应用型人才<sup>[2]</sup>。

### (二) 中职院校“双师型”教师发展的相关理论

目前, 中职院校的“双师型”教育专业发展趋势基本可在下面的两大理论中进行剖析, 它们为: 终生学习理论和需要的分层理论。1. 终生学习理论: 作为学生要每天学习, 而作为学生的; 老师更要加强对自己的终身学习。自古有言: 活到老, 学到老。但之后人们说的终身学习体系则是在之后世界性的教育思潮中, 现代终身教育理论和学习化社会概念的基础上建立起来的, 是对什么是终身学习理论的进一步研究。2. 需要层次理论: “双师型”教师是中职院校教师专业技能的内在动力。马斯洛作为一名著名的心理学家, 于1968年在美国提出需要层次理论, 他将人们的需求分为以下几种分别是: 爱和归属的需要、尊重的需要及自我实现的需要, 生理需要、安全的需要。

### (三) 中职院校“双师型”教师专业发展的内容结构

“双师型”教师专业发展的内容结构是指“双师型”教师在自身的教学研究以及未来的发展中所应具有的专业素质结构, 是可以对以后双师型教师专业方向产生影响的关键性问题<sup>[3]</sup>。根据教师的素质和基础能力来看, 本文将着重表现出有关中职“双师型”教师的三大内容结构, 分别是专业理念、专业知能、专业情意三个方面。

1. 专业理念。专业理念是专业人员从事专业活动的灵魂, 它甚至直接决定着一个人的行为是否专业, 得到的结果

是否良好。一个优秀的“双师型”教师，是一位既会教学，又懂生产，既通理论，又懂实践的一体化中职专业化的领头人，其教育理念的正确与否会直接影响着课程目标的实现程度和学生的专业技能水平。2. 专业知能。什么是专业知能？专业知能是学科专业的知识和学科专业能力的总称。每个教师的发展以及提高都离不开专业知能，只有提高教师的理论知识和实践能力，才能更好地进行教育教学活动，这便需要教师更多地参与各类企业实践活动，或是各种专业技能大赛，让教师自身的理论和实践能力进一步结合。3. 专业情意。现代教育越来越强调“以人为本”，注重情感教育价值，任何类型的教育都将情感目标作为教育成功与否的一个重要衡量尺度。要成功实现教育的情感目标，需要教师在教学中更多地激发学生的学习兴趣与动机、生成有效教学情境、创建和谐的教学气氛、优化学生情感品质，塑造良好个性，提高教育教学质量等有着不容忽视的作用。

## 二、现阶段中职学校“双师型”教师专业发展的情况

### （一）中职学校“双师型”教师团队目前的人员正况分析

经过调查研究，学校目前拥有全体教师144人，成功评上双师型的教师为97人，然后其中低级占比最多，中级次之，占比人数最少的是高级。另外具体年龄分析和详细人数如下所示：经调查截止到2020年一共有全体教师144位，评上双师型的教师为97人。初级一共为61人，2018年为40人，2019年增加15人，2020年增加3人，且整个初级的年龄层次在26-39岁之间。中级一共为35人，2018年为26人，2019年新增加6人，2020年增加2人。中级双师型教师的年龄层次在35-55岁之间。而获得高级双师型教师仅有1人。以下是存在的主要问题分析

1. 发展速度较为迅速，但整体数量偏少。教育部颁发的中职学校设置标准中所要求的“双师型”教师不低于30%的标准。由此可见，最近在国家的大力宣传以及教育部门的推动下，中职学校“双师型”教师人数逐渐扩大，但总量还没有达到国家的相关要求<sup>[4]</sup>。“双师型”教师资格培训及认定工作还需大力开展，以充实“双师”队伍。2. 年龄结构相对均衡，但专家教师偏少。3. 职称结构相对合理，但整体层次偏低。

### （二）中职学校“双师型”教师个体的能力素质以及未来的发展

作为学校有针对性的推动“双师型”教师专业基础能力的发展，在了解其群体队伍结构现状的基础上，更要明确其个体专业发展结构的现有发展状况，以立足已有成效，针对现存问题，点面结合，统筹规划，采取有效措施稳步推进。因此，这一部分主要根据中职学校“双师型”教师基础专业发展过程中已取得的成效和现存问题两个方面对其现状进行分析，主要是对现存问题进行剖析。1. 现阶段中职学校“双

师型”教师专业发展的成功汇总。国家对于“双师型”教师的认证逐渐标准化严格化，每个专业的要求变得具体，教师队伍日益发展，团队氛围积极向上并且充满活力，且“双师型”教师培训工作慢慢地走向专业化，发展的形式变得多样。2. 有关中职学校“双师型”教师专业发展存在的问题分析。目前教师团队存在专业发展意识淡化，专业知识不平衡，专业能力达不到要求等问题。

## 三、在摸索中走出一条属于中职学校双师型教师自身的发展道路

### （一）提高教师自身素质，使“双师型”教师具有基础技能的同时提高专业技能

在职业教育中，“双师型”教师有关自身专业的管理，不仅可以使教师自身的专业技能得到发展还是对自己整个教师生涯以及之后教学提高的不断追求，这种是有效完善双师型教师职业发展的一条道路。在这其中有关于自身发展的两个核心要求：第一是基础专业过硬，第二是自我学习能力的养成，只有具有以上两个技能的“双师型”教师才可以在之后的自我学习和教学中不断进步和成长。

### （二）创造良好的学习氛围，催生“双师型”教师专业发展的内在动力

随着近几年各中职学校“双师型”师资队伍的不断壮大，部分学校或地区已经逐渐由追求“双师型”教师数量上的达标，向追求“双师”教师质量上的转变，在此转变过程中各校不乏采取了一些手段来推动“双师”职业能力的提升，但多是一些简单强迫和督促的手段和硬性规定，例如强制性地让教师们参加培训或者必须在规定的时间内发表文章等。这些都是些表面手段，其根本还是要创造良好的学习氛围，使双师型教师从内部发展扩大。我校可以采取奖励的方法，例如在规定的时间内教师提高了自身的专业能力，成功评上了高一级的“双师型”教师，可以适当性奖励一些课时或是奖金奖状等，激励教师自我提高，自主学习与进步。

### 参考文献：

- [1] 饶见维. 教师专业发展[M]. 五南图书出版公司, 1996.
- [2] 刘元亮. 科学认识论与方法论[M]. 清华大学出版社, 1987.
- [3] 教育部师范教育司组织编写. 教师专业化的理论与实践[M]. 人民教育出版社, 2003.
- [4] 叶澜, 白益民. 教师角色与教师发展新探[M]. 北京: 教育科学出版社, 2003.

基金项目：2021年度贵港市教育科学规划课题：“课程思政”理念下中等职业学校双师型教师队伍建设研究（课题编号2021045）