

# “双高计划”背景下“双师型”教师能力提升的研究

董娟 侯音

(黑龙江建筑职业技术学院, 黑龙江 哈尔滨 150025)

摘要: 2019年初,为落实《国家职业教育改革实施方案》,教育部、财政部印发了《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》(以下简称“双高计划”),提出要以“四有”标准打造数量充足、专兼结合、结构合理的高水平双师队伍,并主张通过聘请兼任任教、建立健全教师职前培养、入职培训和在职研修体系、建设教师发展中心、创新教师评价机制等方式,培养“双师型”教师。这也为高职教师队伍建设工作指明了发展方向,在新时期,我们有必要立足“双高计划”背景,积极探索有效的“双师型”教师队伍建设路径,从而进一步推动育人质量的提升。基于此,本文以“双高计划”为背景,就高职院校“双师型”教师能力提升的现状问题和有效路径进行了详细探讨,以期能够给广大同仁提供一些借鉴参考。

关键词: 高职; 双高计划; 双师型教师; 能力提升

对于广大高职院校而言,积极打造优质的“双师型”教师队伍,不但是保证其育人质量和发展活力的关键所在,更是“双高计划”落实的重要依托。结合现实情况来看,高职院校在“双师型”师资队伍建设方面还存在着认定标准不够统一、缺乏良好培养体系等诸多既有问题,使得“双师型”教师能力提升受阻。对此,我们有必要做好针对性的改进工作,不断运用新的思路和方法,加快搭建起一个科学合理、实践性强的“双师型”教师能力提升机制,从而在提升师资水平的同时,为院校人才培养质量的提升以及现代化、高水平地发展铺路搭桥。

## 一、“双师型”教师能力提升的现状问题

### (一) 认定标准不够统一

就现实情况来看,虽然在《国家职业教育改革实施方案》等文件当中,对于“双师型”教师有着较为明确的概念定义(即同时具备理论以及实践双向教学能力的教师),但是,“双师型”教师却没有形成统一的标准,具体来说,表现在以下几个层面:首先,“双师型”教师在认证制度方面还没有形成权威性、统一性的规范与标准,这也使得各地区对于这一概念的解读存在很大差别,影响着该项工作的推进效果。其次,“双师型”教师在特质方面并没有体现在高职院校考核当中,很多院校依然在沿用以往的“科研成果”考核形式,对于教师的实践以及综合能力考核不够重视;再者,“双师型”教师在选用方面也缺

乏统一标准,例如,部分院校在聘任教师的过程中,依然以学历为重,使得一些优秀技术型教师没办法进入学校,发挥自身的育人效能。

### (二) 培养体系不够科学

对于“双师型”教师团队建设来说,其属于一项需要多方参与的工程,仅仅依靠学校的单方面力量显然是无法实现的。但当前,“双师型”教师培养体系不完善、力量单一的问题依然存在。这也造成了经费不足、学校潜能发挥不充分等问题。首先,在经费提供方面。当前,很多院校对“双师型”教师培养的认知不够充分,缺乏对其经费的支持度,加上校企合作过程中的互相推诿,使得在校教师难以获得好的培训条件支持。其次,在潜能挖掘方面。一些院校为了省事,将“双师型”教师的培养工作承包给外部机构,使得教师无法获得好的培训支撑,尤其是对他们的现实综合能力培养带来巨大阻碍。

### (三) 保障机制有待完善

当前,高职院校在“双师型”教师建设方面的保障机制是普遍缺失的。首先,缺乏相关的法律法规。一些法律法规虽然也对“双师型”教师建设的理念以及目标等进行了有效概括,但并没有对其落实出了进行明确规定,尤其是在兼职教师的聘任方面,缺乏科学有效的实践措施,这也使得他们的聘任工作无法得到良好推进。其次,激励机制不够健全。当前,高职院校在“双师型”教师方面也都设立了一些激励机制,但这些都是短期性的,缺乏长期的激励机制,久而久之也造成广大教师在能力提升和发展方面的思想松懈,直接影响着“双师型”教师的建设实效。再者,缺乏企业参与方面的保障机制。当前,政府层面并没有对企业参与“双师型”教师建设提出有效的激励机制,这也使得企业在该项工程当中主动性以及积极性缺失,造成“双师型”教师建设实效不尽人意,更是给“双高计划”的落实带来诸多负面影响。

## 二、“双师型”教师能力提升的有效对策

### (一) 明确相关标准,助力双师建设

首先,要做好选聘标准的优化工作,改变以往“证书型”的招聘思路,制定标准,引领“双师型”教师队伍建设,把“高资格”“高实践力”和“高业绩考核”当作师资聘任的基本标准,同时,要着重做好“实践指导”“技术服务”等方面的标准考核,

从而进一步保证好师资的综合能力。其次,再者要做好聘用准则的制定工作,凸显出其对兼职教师的吸引效能。具体来说,要将兼职教师类别进行划分,如可分为特岗教师、兼职实习指导、兼职讲师以及兼职教授等四类,在基础上,为各类兼职教师提出层次化的要求准则,以此来确保他们能够更好地发挥好自身的教育能力,推动整体师资实力和育人效果的提升。再者,要本着因材施教的思路来做好多层次的发展标准制定工作,具体来说,要针对教师在个性化特征,将教师的发展确定为教学型、教学科研型以及科研服务型按个层面标砖,在此基础上,设定不同的考核标准,提高各个层级教师的自我提升、自我发展积极性。

### (二) 优化实际体系,提升双师能力

首先,要围绕相关的实际需求来落实好教师发展中心的建设工作,以此来为教师的发展提供针对性的服务。中心建设要对校内外资源进行整合,在此基础上,围绕教和学两个层面的内容来进行“双师型”教师信息化、专业课程、实践指导以及通识教育等方面的培训工作,以此来为教师多方面能力的发展奠基。其次,打造优良校企合作体系,共同建设优质的双师培训基地。一方面学校要积极与对接企业达成共识,为教师开辟更多实岗代课、顶岗实践的契机,以此来强化教师在实践技能、岗位实情方面的认知;另一方面学校应当与企业共同对自身的各种资源优势进行整合,打造一个集合产、学、研的师资培训基地,聚焦优秀师资和行业专家,推动“双师型”教师能力的发展。再者,要在院校内部搭建一个好的师资培训平台。客观地说,“双师型”教师队伍的建设务必要做好校内教师的培训工作,尤其要发挥好骨干教师在理论或者是实践教育方面的优势,通过“传帮带”的模式来引领更多教师能力和素质的提升。在此基础上,积极开展听课、评课等活动,将骨干教师的教育经验分享给更多教师,从而引领更多教师的成长和发展,进一步充实院校的双师队伍。

### (三) 革新机制框架,激发双师动力

首先,要加快建立一个合理、科学的“双师型”教师发展激励机制。具体来说,要做好薪酬方面的激励机制制定工作,围绕个人业绩、岗位目标等数据引入动态化的工资调整机制,以此来激起教师的自我提升热情。同时,针对科技成果方面的转化,要设立专门的科研经费或者专项奖励,为“双师型”教师提供更为全面的资金和制度支持。此外,要结合教师的专业或者发展方向,围绕创新或者是特聘岗位要引入一个以聘期目标和能力水平为导向的年薪制模式,以此来起到激励教师发展的作用。其次,建立一个健全的“双师型”教师培养机制。针对各类型、各专业的教师发展特点,建立一个集项目、计划、奖励和考核于一体的培训

管理机制。同时,围绕青年骨干教师、专业带头人以及专业讲师等组建培养团队并配套相关的考评制度,保证双师培训工作能够落实到位。再者,建立完善的教评和整改机制。积极探索连动式、全面式和网络式的“双师型”教师工作提升机制,对教师的专业实情进行“督、诊、改”形式的监督,通过有效的听课督导与教研分析,来把握教师在教学过程中的不足,在此基础上,结合集体之力来分析和攻克问题,从而为教师职业教学能力以及社会服务能力的有序化发展奠基。

总之,在“双高计划”背景下,做好“双师型”教师能力提升工作是很有必要的。对此,高职院校有必要正视当前“双师型”教师建设当中的既有问题,积极通过相关标准、实际体系和机制框架等方面的革新来打造一个科学化、现代化和有效化的“双师型”教师建设模式,从而进一步提高院校的育人质量,有力地推动高职教育事业的发展。

### 参考文献:

- [1] 任君庆,胡晓霞.打造高水平双师队伍高质量实施“双高”建设[J].职教论坛,2019(04):30-32.
- [2] 蒋筱瑜.高职院校“双师素质”师资队伍建设的路径[J].教育与职业,2014(05):86-87.
- [3] 吴显嵘.“双高计划”实施背景下高职院校“双师型”教师队伍建设研究[J].常州信息职业技术学院学报,2019,018(006):71-74.
- [4] 黄义兵.“双高计划”背景下职业院校“双师型”教师评价研究[J].安徽职业技术学院学报,2020,019(001):75-78.

本文系黑龙江省高等职业教育教学改革研究项目重点课题,课题名称:《“双高计划”背景下“双师型”教师教学创新团队建设研究》项目编号:sjgzz2020023的成果论文。