

# 高职院校“双师型”教师培养培训路径探究

刘洁琪 王 霄 陈 强

陕西能源职业技术学院, 中国·陕西 咸阳 712000

**【摘要】**高质量的“双师型”教师队伍建设是推动高职院校现代化进程的关键环节。当前,高职院校“双师型”教师队伍建设存在准入标准不完善,双师型认定标准不明确,制度保障措施不到位等问题。因此,高职院校应通过完善教师准入标准、明确“双师型”教师认定标准、加强“双师型”教师的制度保障、健全“双师型”教师培训体系等策略,对现有“双师型”教师培养培训体系进行多维度的优化和重构,进而推进“双师型”教师队伍的高质量建设。

**【关键词】**高职院校; “双师型”教师; 培养培训体系

**【基金课题】**1. 2023年度陕西省教师教育改革与教师发展研究项目,高职院校教师教学团队建设的路径依赖与关键研究节点(SJS2023YB108); 2. 陕西省职业技术教育学会2024年度职业教育教学改革研究项目,高职院校“双师型”教师培养培训体系构建研究-以陕西能源职业技术学院为例(2024SZX177)。

党的二十大报告提出“教育强国、科技强国、人才强国”的“三位一体”战略部署,教育强国被放在首要位置,这不仅强调了教育的重要性,更是赋予了教育亟端重要的使命。强国先强教,强教先强师,面对2035年建成教育强国的发展目标,职业教育现代化进程和高等职业院校高质量的发展要求,我们要协调统一、共同推进教师队伍建设,将“双师型”教师队伍建设作为助力现代化职业教育事业发展的关键环节。

## 1 明确教师准入标准

### 1.1 统一共性考核标准

目前,高职院校新入职教师以普通高等院校毕业生为主,其中应届毕业生占比最高,师范生或具有一定企业工作经历的往届毕业生次之。对于不同专业、不同层次、不同教育背景、不同学习工作经历的教师,我们应统一共性标准或要求,以便规范教师教育教学流程,提高教师整体素质。

### 1.2 实施教师资格制度

教师作为教育教学的重要组成部分,教师的专业素质如何,直接关系到学生的成长成才,关系到教育的质量和水平。作为专任教师,尤其是公共基础课教师,为保证教育教学质量,学校须将教师是否取得本专业高校教师资格证作为准入的首要标准。若教师按照相关规定依法取得本专业高校教师资格证,可持证上岗。对于未取得教师资格证的专任教师,若入职两年内仍未取得教师资格证,则根据有关规定退出教师岗位。

## 2 参加岗前及教学能力培训

对于新入职教师,学校应在教师入职后及时组织岗前培训,帮助教师树立正确的专业理念,培养良好的师德师风修养、学术规范与心理素质,掌握基本的教育教学技能,形成有效的职业规划,提升从教适应能力和教书育人能力。目前,新入职教师多为高等普通院校毕业生,对于高职院校了解不够深刻,通过岗前培训,能够帮助教师了解职业教育政策法规,熟悉职业教育内涵及特点,尽快融入工作环境及个人岗位工作内容,进而实现角色转换。

同时,新入职教师虽然对本专业理论知识有较好的掌握,但是在教育教学方面缺乏经验,因此学校可以通过多种形式加强教师教育教学能力培训,如实施师德师风专项培训、“老带新”导师制、教学技能专项培训、岗位锻炼计划等,帮助教师全方位、全过程提升个人专特素养和实践教学能力。

## 3 完成教学能力测评

在新入职教师取得教师资格证并完成岗前培训后,应由教师所在二级院部组织,教务处、督导办、教师发展中心等教学相关部门参与,对新教师进行综合能力测评。通过测评的新教师,教务处可安排相应的教学任务,校院两级定期督导,根据督导结果对教师安排符合个人实际情况的培训课程,持续提升教师专业素养。若教师未通过测评,教师所在二级院部应对其进行专项帮扶与指导,校院两级联动安排相应的能力强化培训课程,帮助教师查漏补缺,及时弥补个人短板,待教师教学能力显著提升后,可再次

组织综合能力测评, 测评通过后由相应部门安排教学任务; 测评不通过者, 应考虑更换其他岗位。

### 3.1 实施个性发展原则

实践教学作为高职院校教育教学过程中的重要组成部分, 是培养高素质技术技能人才不可或缺的内容。根据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, 其中着重强调“双师型”教师个人成长部分应以加强校企合作, 提升教师新工艺、新技术、新标准等方面的能力为重点, 全面落实教师5年一周期的全员轮训制度, 完善教师定期到企业实践制度, 推进职业院校专业课教师每年至少累计1个月以多种形式参与企业实践或实训基地实训。因此, 教师的实践教学基本能力是教师开展实践教学活动的必备能力, 是教师教学能力的有机组成部分。

原则上, 新入职教师在岗前锻炼阶段应完成3个月以上的企业实践锻炼, 通过对相关专业的新工艺、新技术、新标准的学习, 全面提升个人实践能力。但是对于近5年具有相关专业企业工作经历的老师, 我们可以考虑在准入阶段采取自愿原则参与企业实践锻炼, 着重提升该类教师的教学能力, 以保证教学与实践能力全面提升。

同时, 在教师入校后或重要成长节点时刻, 根据其擅长领域做好成长路径规划, 从而有效把握教师成长规律, 助力教师发挥个人特长, 进而发展成为“双师型”教师。

## 4 完善双师认定标准

为加快推进职业教育“双师型”教师队伍高质量建设, 健全“双师型”教师认定标准体系, 2022年10月国务院办公厅印发《关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》, 同时教育部出台《职业教育“双师型”教师基本标准》, “双师型”教师认定标准的完善与实施, 在一定程度上, 为“双师型”教师培养体系提供了有力支撑和必要依据, 同时能够更好地帮助高职院校合理优化教师结构, 帮助教师全方位、多层次、多维度全面发展, 进一步为职业教育“双师型”教师培养、任用和评价提供了基本依据和政策保障。

从“双师型”教师定义来看, 即同时具备教师资格和行业资格能力, 从事职业教育工作的教师<sup>[1]</sup>, 结合政策保障、理论研究及实践经验, 可以从以下三方面明确“双师型”认定标准, 以满足职业院校发展和教师成长规律。一是教师基本能力, 即师德师风、职业道德、教学能力符合

学校要求, 能够胜任教育教学工作; 二是教师专业能力, 即具有良好的教科研能力、专业知识等专业素养, 可以自主开展或参与教育教学研究工作; 三是教师实践能力, 即教师应具备行业企业工作、实践经历或经验, 能够将实践与理论知识有机融合, 在教育教学中有所体现, 真正实现理论知识与实践技能双提升。

## 5 加强双师制度保障

### 5.1 教师企业实践锻炼制度

职业院校“双师型”教师作为培养高素质技术技能人才的主体<sup>[2]</sup>, 其个人实践能力的高低将直接影响对学生专业技能的指导。为有效提高职业院校教师, 尤其是专业课教师实践教学能力, 促进“双师型”教师队伍建设, 基于教师教学任务和工作实际, 可以通过以下三类实践锻炼方式加强教师实践能力。一是假期实践锻炼, 该类实践锻炼是利用教师寒暑假时间, 以统一组织或个人申请的方式前往行业企业学习先进新工艺、新技术、新标准、新设备等内容, 其中学校统一组织型实践锻炼是指学校统一组织教师前往行业领先企业集中进行实践锻炼学习, 参与对象以新入职教师为主, 旨在帮助教师了解企业生产流程及生产工艺, 个人申请校企合作单位型实践锻炼是指由教师结合专业、个人需求提出实践锻炼申请, 有针对性地学习本专业相关先进工艺技术知识、技能, 从而有效提升个人实践教学能力; 二是常态化实践锻炼, 该类实践锻炼是指教师在学校行政岗位或其他岗位进行实践锻炼, 主要参与对象是无授课任务或周课时数少于4学时的教师, 旨在激发教师活力, 增强教师对职业教育相关法律法规的认识和了解程度, 积极参与学校各类建设任务, 便于后期同行业公司单位进一步教科研合作, 有效深化产教融合; 三是挂职实践锻炼, 即教师脱产三个月以上时间到行业、企业的某一岗位顶岗生产、服务或具有实质工作任务的挂职锻炼。原则上, 无企业经历的中级及以下职称专业课教师应到企业顶岗实践、挂职锻炼, 其他专业课教师可根据实际教学工作需要参与挂职锻炼活动。

### 5.2 职称评审制度

职称评审作为教师队伍建设的重要制度之一, 为进一步落实国家对于专业课教师“双师”素质的要求, 可以考虑将以下几点内容纳入职称评审要求。一是在基本指标中强调, 专业课教师须被校级及以上部门认定为“双师型”教师; 二是增设实践能力指标, 着重强调教师应每年完成实

践技能考核操作；三是设置实践时长指标，主要是指专业课教师应满足符合个人所申请职称层级的实践锻炼时长。同时，可在其他选项型评审指标中加入校企合作、社会服务等内容，从而为“双师型”教师提升实践教学理论和操作能力提供制度保障。

### 5.3 校企互兼互聘制度

兼职教师是职业院校教师队伍不可或缺的重要组成部分，为充分发挥兼职教师的能力与作用，学校可以通过健全兼职教师聘请、考核管理办法，通过明确选聘条件、选聘方式、选聘程序、工作职责、管理与考核等内容，鼓励、发掘行业企业优秀人才加入学校专业教学团队，有效提升校企融合深度，紧密对接产业升级和技术变革趋势，满足学校专业发展和技术技能人才培养需求，正向打造一支高素质高技能兼职教师队伍。

### 5.4 人才招聘制度

人才队伍的质量是衡量教师队伍建设程度的主要指标之一，如何提升人才质量，从根本上来看，应在最初招聘阶段严把考核关口。对于“双师型”教师队伍建设来说，企业工作经历或实践技术技能是发展“双师型”教师队伍的核心要素，因此在人才招聘方面，可以考虑招聘人员在满足基本条件的基础上，将企业工作经历或专业相关职称作为优先条件，以有效推动“双师型”教师队伍建设进程。

### 5.5 激励制度

最后，健全“双师型”教师激励政策及制度。以政策为保障基础，可以在评优选先、专业资源建设等方面适当向“双师型”教师倾斜，激励教师注重提升个人“双师素质”，努力向“双师型”教师发展。除此之外，可以考虑按比例适当增加“双师型”教师课时津贴或一次性奖励等。

## 6 构建“双师型”教师队伍培训体系

高职院校“双师型”教师队伍培训体系的构建应充分考虑教师实际，立足教师自身，以双师素质为培养目标，创新培训方式与培养路径，推动“双师型”教师队伍建设有效向纵深发展，

### 6.1 健全与完善教师培训体系

在教师成长的过程中，学校应把握教师成长规律，以“双师素质”为目标，打造合理、高效、全周期覆盖的教师培养培训体系。一是根据教师职称、专业、擅长领域等标

志性标签划分教师成长阶段，结合教师发展需求与专业建设实际，针对各阶段设计符合教师当下发展所需的课程与培训内容，从而解决教师职业发展过程中的局限与不足，帮助教师做好职业规划，提升个人专业素养，助力教师全面、有序成长；二是从教师团队角度出发，当前教师团队主要以教学团队、科研团队为主，在设计培训内容时可以考虑以团队类型及发展方向为中心内容，同时针对不同层级的团队设置符合发展需求的培训内容，以达到分层分类的培训目标，从而有效指导教师专业化、个性化、团队化发展，帮助教师有效规划成长路径。

### 6.2 建立与整合教师培训资源

为有效提升“双师型”教师队伍发展，高职院校在立足教师专业、需求的基础上，应着重聚焦培养培训资源的建立与整合。一是关注教师专业理论知识培养，通过建立教师专业素养培训资源库，关注行业产业发展动态，不断丰富教育教学资源，提升教师理论教学能力。二是关注教师实践教学能力提升，通过与行业领先企业共建教师企业实践基地，或选派教师前往国家级企业实践基地跟岗、培训学习，培养教师的职业素养与职业道德，提升教师的专业实践能力，从而帮助教师在开展专业教学活动时，能够将理论教学与实践教学有机融合。此外，可以邀请大国工匠、技能大师等顶尖技术技能人才领衔合作共建名师工作室，通过师带徒或合作研发专业标准等方式，进一步深化校企合作，加强产教融合，从而帮助教师对行业产业新技术、新工艺、新标准有所认识 and 了解，同时推动高职院校“双师型”教师队伍建设高质量发展。

## 7 结论

综上所述，“双师型”教师队伍建设作为推动高职院校现代化进程的关键环节。高职院校应通过完善教师准入标准、明确“双师型”教师认定标准、加强“双师型”教师的制度保障、健全“双师型”教师培训体系等方面内容，对现有“双师型”教师培养培训体系进行多维度的优化和重构，从而实现“双师型”教师队伍的高质量建设。

### 参考文献：

- [1] 教育部. 关于印发《中国教育监测与评价统计指标体系(2020年版)》的通知[EB/OL]. [2020-04-21].
- [2] 张冠勇, 尹霞. 高职院校高水平“双师型”教师专业化培训体系的研究[J]. 办公自动化, 2023(20): 23-25.