

# 创新视角下高职院校双师型教师队伍的建设

窦正毅

广西体育高等专科学校, 中国·广西 南宁 530012

**【摘要】**高职院校在发展中经常会面临很多问题难以解决,归根结底是由于教师队伍素质以及专业技能不足,使得学生学习动力不足,教学效率难以提升,要保障高职院校得到快速发展,应以新时代教学体制为基础,并在创新视角下,加强高职院校双师型教师队伍的建设,为培养学生的学习能力提供支持。

**【关键词】**创新; 高职院校; 双师型; 教师队伍; 建设

**【课题信息】**2019年度广西职业教育教学改革研究项目《工匠精神引领下的高职院校双师型教师队伍的建设研究》(立项编号:GXGZJG2019B101), 主持人。

## 1 引言

高职院校是我国进行高素质以及高技能人才培养专业基地,为我国发展提供了更多人才支持以及储备力量。现阶段,高职院校发展受到教育体制改革以及市场发展的影响,应不断完善自身的教学模式,培养具备专业技能的教师队伍,双师型教师队伍建设成为高职院校教学以及发展的关键,可以为学生提供更加专业以及科学的教育,为高职教学创新发展奠定基础。

## 2 高职院校双师型教师队伍建设面临的挑战

随着国家高职院校队伍建设更加关注,多数高职院校已经开始以培养双师型教师为标准,制定培养策略,可是目前依旧存在很多对双师型教师队伍建设形成制约的因素,使得教师综合水平无法满足学生学习以及人才培养的需求。

### 2.1 教师来源单一

很多高职院校的双师型教师建设教师队伍来源不一。高职院校在招聘双师型教师期间,应在创新型视角基础上,加大对双师型教师招聘,可是由于院校本身的制度以及其他方面原因,导致部分优秀人才由于职称低或是学历等原因无法进入队伍,导致大量的人才流失。而现阶段,多数高职院校教师大部分属于应届硕士,这部分教师从高校毕业直接来到高职院校,理论知识相对扎实,但是却缺乏专业教学技能以及实践指导经验。部分教师基本教学能力严重欠缺,专业操作实践教学就更不用提。因此应积极改善由于师资来源单一造成的双师型教师培养问题<sup>[1]</sup>。

### 2.2 认定标准不一

从1995年颁布的文件《关于开展建设示范性职业大学工作的原则意见》,首次提出双师型教师培养,已经经过很长时间,培养双师型教师概念已经被熟知,可是这个阶段对双师型教师培养还没有较为明确的培养标准。教育部文件《高等教育学校(机构)统计报表》,对双师型教师定义是指不仅存在行业能力资格,还应具备中级以上教师资格,并进行职业教育工作教师。而目前很多高职院校对双师型教师定义是指教师需要具备中级以上职称,还应具备其他系列的职业资格证书以及职称证书。

另外,在能够完全熟练专业理论教学同时,对教师进行专业的实训指导工作,通常是以教师的资历以及资格作为双师型教师判断的标准。虽然这种定义标准简单且至关,容易认定以及判断,可是从对双师型教师定义来看,这种定义就是将双师型教师培养与证书、能力相等。高职院校教育中,教师有证书代表教师本身就具备专业的教学能力。加上部分高职院校在以往一般重视科

研而轻视实践能力评价标准,使得部分教师对执业证书比较看重,自己虽然具备了规定的职业证书以及证明,可是实践以及实训课程的教学能力与规定存在较大差距。因此,要将双师型概念理清,首先就应对双师型内涵熟练掌握,明确标准,保障教学可以顺利进行<sup>[2]</sup>。

## 3 创新视角下高职院校双师型教师队伍的建设

### 3.1 加强教学规划以及结构优化

从新时期国家对双师型教师标准以及要求可以看出,要创建比较健全的双师型教师专业标准的系统,首先就需要保证双师型教师培养标准的统一,高职院校可以根据自身发展情况明确教师培养标准。应以专业群建设以及专业调整为依据,在创新视角基础上,对教师建设结构进行优化,并积极将国家职业教育改革政策积极落实以及实践,首先应制定双师型教师队伍建设的计划,推出实用性较强的措施,将职业性以及教育性之间平衡掌握,人才培养的重点是教师的创新性,并将理论知识、实践技能以及职业素养作为培养双师型教师的关键,对教师能力的判断不仅包括理论教学水平的提高,还包括实践课堂指导经验丰富,避免由于对双师型教师培养标准不统一造成的各种教学问题<sup>[3]</sup>。

### 3.2 拓展教师来源

双师型教师队伍建设,高职院校要行为学校发展储备专业教学人才,除了招聘博士以及应届硕士外,还应积极拓展教师来源,例如可以吸纳与教学专业相关不同行业的人才,具备丰富教学经验以及企业工作经历人才,也应引进具备特殊技能的专业人才,为高校双师型教学队伍培养提供人才支撑。可是由于高职院校教师的薪资以及社会地位都无法做到对人才的绝对吸引力,也就是高职院校教学条件无法对部分技能高素质的人才形成吸引,因此,就需要高职院校积极完善教师队伍招聘制度。在开展相关专业的双师型教师招聘时,可以在人事制度改革前提下,将人才引进瓶颈打破,可以尝试让学校与企业共同招聘,并联合进行人才培养<sup>[5]</sup>。

### 3.3 加强培训基地以及技能工作室建设

高职院校在培养创新型双师型人才基础上,应积极创建校企合作新体系。这也需要政府参与其中,鼓励企业参与高职院校发展,并给与对应政策支持,保障双师型教师可以在企业内实习,提升教师的实践水平,为之后在高职院校中进行实践教学奠定基础<sup>[4]</sup>。高职院校建立技能大师工程室,在建设工作时基础上实现技能的传承以及创新。也可以制定青年教师进行企业的行动规划,

鼓励学校教师进入到规定企业进行锻炼, 可以担任企业工程师, 也可以与企业部门协作, 进行会计研究、技术攻关等。也可以与企业人员共同解决在企业生产经营过程中产生实际问题。通过企业实习将教师双师能力极大提高。高职院校也应与企业结合, 以创新视角为培养教师双师型技能一个依据, 建设双师型教育培养基地, 教师可以以企业员工身份参与, 企业员工可以作为导师, 对教师进行实践方面的指导, 通过培训基地以及技能工作室建设, 可以将教师实践经验缺乏问题有效处理, 这样教师就可以不断积累教学实践经验, 为学生学习提供专业教学指导。高职院校与企业沟通以及协调获得长期发展, 高职院校就可以安排学生在毕业后参与本企业的工作, 为企业的发展提供人才支撑<sup>[6]</sup>。

### 3.4 提升教师认知水平

高职院校在教学期间, 多数沿用了传统教师培养模式。现阶段, 双师性教师培养缺乏全面且有效规划, 主要是由于教师定位以及社会发展以及认知存在偏差, 很多教师认为高职院校与本科院校比较, 差距大, 因此, 部分教师选择高职院校进行教学主要是由于高职院校比较舒适教学环境或是良好地域优势, 对高职教育本身没有认识充分。对高职院校教学内容研究不够透彻, 仅仅只是了解教学目标以及教学任务。在教学中更加关注理论教学, 对实践教学不够关注, 对人才培养的理念相对来说比较落后。学生在教学中难以体验到学习乐趣, 就会失去学习动力, 导致教学效果下降。

还有部分教师认为科研比提升自身的专业技能更加重要, 加上部分高职院校在科研奖励制度上的完善, 增加科研奖励方面制度, 使得教师可以获得直接利益。与双师型教学比较, 教师更愿意将自身的精力投入到科研中来, 从以上分析可看出, 多数教师对双师型教师队伍培养以及自身教学技能、教学方式创新依旧存在很大不足。因此, 高职院校应了解教师教学现状, 加强对双师型队伍的教育, 让教师对双师型教学提高认识, 并愿意参与双师型教师专业本领提升的各种场合, 例如高职院校可以开展培训以及各种活动, 鼓励教师积极参与, 通过其可以增加教师对双师型教师的认知水平<sup>[7]</sup>。

### 3.5 健全激励与考核制度

双师型教师队伍建设在创新视角基础上, 应重视对教师培养过程关注。调查会发现, 双师型教师队伍的培养不仅不受到职业规划、结构等问题限制, 激励机制以及考核机制也是教师队伍培养难的关键原因。部分高职院校会在每年下达教师参加企业实践任务, 将实践与绩效挂钩, 可是在学院层面对双师型教师激励政策制定内容较少, 甚是没有激励政策, 导致很多教师不愿也不屑进行双师型教师申请。部分高职院校教师在参与实践以及双师型认定期间, 与岗位聘用、人才项目申报没有确定关系, 激励措施以及考核机制不够健全, 这对高职院校双师型教师队伍建设有一定的不利。

因此, 高职院校应积极完善激励制度, 以教师在学校教学实际情况为主, 进行激励制度的完善, 高职院校可以首先对教师教学情况进行调研, 了解双师型教师教学的专业技能以及基本素质, 并明确教师出现教学效率不高的原因。如果是由于激励制度或是考核机制等导致的, 就应了解具体细节, 并完善激励以及考核制度, 丰富激励制度内容。鼓励更多的教师参与双师型教师的申请,

保障高职院校双师型教师队伍人员充足。而通过考核进入的教师, 需确保教师教学质量以及创新性, 将整个高职院校双师型教师队伍教学技能增强。高职院校还应创建教师见习以及企业实践制度, 将双师型教师培养要求作为教师岗位聘用以及职称提升申报基础条件, 考核评价关键指标就是教师的综合素质。

### 3.6 开展各种活动

双师型教师队伍建设, 高职院校需创建校企联动双师型队伍建设项目, 与企业加强交流, 鼓励企业参与教学改革, 进而达到企业工程师与高职院校教师的互聘互用。教师在企业实习中可以积极发挥自身的创新能力以及思维能力, 参与不同实践项目, 了解实践价值。也可以让企业中的人员参与高职院校教学指导, 例如在学校开展专门针对教师的演讲以及讲座, 传授技术知识。通过教师在企业中的创新实践, 提升企业经济利益同时, 满足企业发展实际需求。而企业人员在高职院校演讲以及讲座, 可以让教师对企业应用到的专业技术知识更加了解, 并不断积累自身的理论以及实践教学经验, 将自己打造成适合高职院校双师型教师队伍标准的专业教学人才, 这对教师今后发展以及职业生涯的功能实现有极大意义。另外, 高职院校也可以通过进行特聘岗位设置, 来吸引优秀的技术人才进入, 保障双师型教师队伍更加壮大。

## 4 结束语

双师型教师队伍建设是高职院校教学的关键, 目前, 在创新视角基础上, 应加强对高职院校教学情况的关注, 为教学提供专业的教学人才, 可是目前很多高职院校在建设双师型教师队伍中面临极大挑战, 例如认定标准不统一、认知水平、教师来源等, 因此应重视开展培训基地、拓展教师来源、健全激励与考核制度等, 为高职院校的双师型教师队伍建设提供基础保障, 这可以为学生学习兴趣以及学习能力的提高奠定支持。

### 参考文献:

- [1] 齐晓鸿. 高职院校“双师型”教师队伍的建设[J]. 内蒙古电大学刊, 2018, 000(004): 68-70.
- [2] 刘艳青, 张磊, 李敏. 培养学生职业能力为指向的高职院校双师型教师队伍建设的实践[J]. 职业技术, 2017(4): 4-5.
- [3] 许娟, 曹晓锋, 孔祥云, 等. 加强高职院校双师型教师队伍建设与培养策略分析[J]. 当代教育实践与教学研究: 电子版, 2015, 17(8): 28-29.
- [4] 王晓刚, 冯玮. 高职院校双师型教师队伍建设存在的问题与对策[J]. 教育探索, 2018, 000(005): 96-97.
- [5] 李燕华. 广东省粤西地区民办高职院校双师型教师队伍建设研究[D]. 广州大学. 2017(24): 89-90.
- [6] 唐晓丽, 陈志平. 国内高职院校双师型教师团队建设的现状及分析[C]// 决策论坛——系统科学在工程决策中的应用学术研讨会论文集(上). 2015, 19(7): 46-49.
- [7] 刘春艳. 论高职院校双师型教师队伍建设策略[J]. 科教文汇, 2018, 000(021): 21-22.

### 作者简介:

窦正毅(1980.04—), 男, 重庆, 研究生, 讲师, 广西体育高等专科学校, 研究方向: 人体测量评价与体质学、运动康复。