

# 职业院校高水平“双师型”教师队伍建设有效路径研究

杨春林

(天津海运职业学院 天津 300350)

**【摘要】**近年来,我国持续推进职业教育的发展与改革,而高水平“双师型”教师队伍建设成为职业院校最为重要的一项战略举措。高水平“双师型”教师队伍的建设在职业院校提升教学质量中发挥着极其重要的作用。而职业院校人才培养的目标具备了特殊性,其也使得职业院校教师不但需要具备全面的理论知识与极高的职业素养,与此同时,还要求教师必须具备丰富的教学经验及在企业中实践的工作经历。现阶段,我国社会中的各个领域都在实践改革与创新,对于职业院校来说,怎样在教师队伍中实践高水平“双师型”建设成为当前最为重要的工作之一。基于此,本文主要对职业院校高水平“双师”教师队伍建设有效路径进行了研究,希望为相关的研究人员和职业院校教育工作者提供参考。

**【关键词】**职业院校;双师型教师;队伍建设;有效路径

## 前言

随着近年来我国社会与经济的快速发展,各个行业中的企业都要求职工具备较高的综合素质,而职业教育的目标在于培养面向企业与生产一线,可以为社会及企业提供服务的应用型人才,职业院校的这一目标具备了特殊性,其也决定了职业院校的教育工作者和普通本科院校的教师之间在要求与考核标准等方面存在着一定的不同之处。职业院校的教师不但应当具备全面的理论知识与极高的职业素养;与此同时,还应当具备丰富的教学经验及在企业中实践的工作经历。如此才有利于职业院校的学生具备强大的核心竞争力,更有利于实现高水平“双师型”教师队伍的建设<sup>[1]</sup>。

## 一、职业院校“双师型”教师的概念

潘道于1988年提出了“双师型”教师的相关概念,他认为不仅可以教学,还可以从事科研及生产工作的教师就是“双师型”教师。从此之后学术界展开了对于“双师型”教师的相关研究工作。而“双师型”教师的具体涵义到底是什么?当前,依然还未形成公众所认可的权威概念。我国也还未能颁布相关的资格认证的标准,而国内的各个职业院校通常会依据自身的理解将“双师型”教师的标准划分成为以下几种类型:首先是“双证书型”,也就是同时获得了“职业病资格证书”和“教师资格证书”的教师就是“双师型”教师;其次为“双职称型”也就是取得了“讲师”职称和“工程师”职称的教师就是“双师型”教师;其三是“双能力型”也就是既具备极高的理论教学的能力,又具备专业实践教学素质与能力的教师就是“双师型”教师;其四是“双素质型”也就是具备了双重职业素质的教师就是“双师型”教师;其五是“双知识型”也就是不仅具备专业技术,同时还掌握了师范技能;其六是“双能力型”也就是不仅具备了极强的理论教学素质与能力,同时还具备了专业实践教学素质与能力的教师就是“双师型”教师;最后是“双来源型”也就是来自于高校与行业企业的教师就是“双师型”教师。而我国国务院所印发的《国家职业教育改革实施方案》中虽然对“双师型”教师队伍的建设提出相关的量化核心指标,但是,并未明确对“双师型”教师的概念进行界定,从而也导致“双师型”教师的认证标准存在多样性及争议。

## 二、职业院校“双师型”教师队伍建设中出现的问题

### (一) 缺乏国家法律法规的相关保障

为了使职业院校“双师型”教师队伍的建设得到充分保障,德国制定了相关的法律,从而不仅使职业院校构建起了理论教师的准入机制,同时还使企业建立了实训教师的准入机制。德国法律规定了“双师型”教师不但需要具备一定年限的专业理论知识及岗位工作经验,同时还必须通过了国家所规定的相关

考试合格后,取得了职业教育任职资格。而在国内,“双师型”教师队伍的建设依然不具备国家相关法律法规的保障。我国于1996年所颁布的《中华人民共和国职业教育法》中规定:职业院校与相关的培训机构均能够由特种技能人才及专业技术人才担任兼职教师,然而其中并没有更加具体的相关规定。我国在各种职业教育的相关文件中多次提到必须强化“双师型”教师队伍的建设,其中涵盖了:教师队伍建设的理念、目标及时间等方面,然而却始终没有颁布关于“双师型”教师队伍建设的法律及政策,比如:国内各领域以及国际所公认的权威性的“双师型”教师队伍建设的标准及制度;健全的评价考核流程、有效的激励机制以及科学的培养机制等<sup>[2]</sup>。

### (二) “双师型”教师培养缺乏整体设计及条件

一方面我国的“双师型”教师培养缺乏成体系的设计,现阶段,培训的主要模式为教育部门组织开展“双师型”教师的培训工作,比如国家培训及省级培训等;职业院校开展“双师型”教师的企业实践工作,其中涵盖了:在企业家中长期性的实践及短期性的假期实践与折算项目化时间的方式等。然而,“双师型”教师的培养并不是一项可以在较短时间内完成的任务,其不但需要有充足的时间,同时还需要在较长时期内不断学习与实践的过程。现阶段,“双师型”教师的培养不但欠缺体系设计、制度安排、企业激励及资金经费等方面,与此同时,还欠缺实践方面的评价与监督局的机关制度等。另一方面,“双师型”都培养的条件不完善。其一,介入方不健全。对于“双师型”都的培养一说,不仅需要国家出台相关的激励政策,同时还需要各级政府部门的参与,如此才能够保障工作的高效完成,并不能仅仅依靠教育主管部门就可以单独完成的。所以,只有将王系统思维作为基础,把“双师型”教师培养工作作为一项系统化的复杂性的工程,才可以由介入方的角度确保“双师型”教师培养形成强大的合力。其二,“双师型”教师培养缺乏培训经费、场地及基础设施设备等,而这些都是“双师型”教师培养最为重要的基础保障;其三,培养模式中存在着一定的问题,现阶段,“双师型”教师的主要培养模式依然是:讲座、研讨会、课堂教学、自主学习及学术论坛等。这些传统的培养模式不能帮助教师积累更多的实践技能及经验,无法实现培养的预期效果<sup>[3]</sup>。

### (四) 企业的参与度不高

首先是社会大众对于“双师型”教师的培养不够重视,从而也使得相关的企业对其没有全面的认识。社会大众对于职业教育没有正确的认识,同时教育界的大多数人也认为职业教育与普通本科教育是高低关系,并非两个类型的教育,从而导致职业院校的教师与本科院校的教师 in 学历方面无法比拼,而在

实践技能方面两种院校的教师没有存在明显的差异。此外,一些企业认为自身并不需要承担“双师型”教师培养的责任,从而导致他们对职业院校教师所开展的企业调研与实践的活动并不欢迎。其次是,企业不具备较强的“双师型”教师培养的力,现阶段,职业院校和企业之间的合作仅限于表面,企业为职业院校提供实训的场地、挂职锻炼及岗位实习等方面,企业不具备较强的“双师型”教师培养力。最后是,企业未能积极参与到“双师型”教师的培训中,一方面国家的相关法律法规并未具体要求企业必须承担培训责任,同时也并未制定相应的激励政策。另一方面教师在企业中实践的时间通常比企业的项目时间要短,从而导致教师无法系统性的安排自身的企业实践任务;而且教师身份具有一定的特殊性,从而致使企业在管理方面对教师与内部员工无法做到一视同仁。除此之外,企业对于诸如产品的设计、核心技术、关键技能及主要工艺等方面通过会选择保密,从而导致教师在企业中的实践不能把自身的理论知识和实际生产进行有机结合。

### 三、职业院校高水平“双师型”教师队伍建设的有效路径

#### (一) 建立健全相关法律法规

对于我国职业院校高水平“双师型”教师队伍的建设来说,应当汲取国际上的成功经验,比如德国、美国、日本等国家所颁布的相关法律都可以借鉴。全球各国虽然要求并不相同,但是均对“双师型”教师的培养培训、聘用标准及任职资格等方面做出了严格的规定<sup>[4]</sup>。对于理论教师都要求必须至少具备硕士或者硕士以上的学历,同时其还应当具有教师职业资格证;而对于实践教师均要求其获得了本科及以上的学历,同时还必须具备1年至5年的岗位工作的经验。并且学校要将教师在企业工作的经验作为聘用的重要前提。对于我国“双师型”教师队伍的建设来说,必须明确政府立法是保障职业教育的主要手段,加快《职业教育法》的修订,建立健全《校企合作条例实施细则》;从而使我国的职业院校“双师型”教师队伍的建设过程中的相关内容更清晰,明确规定行业、企业在“双师型”教师队伍建设中的责任及权利,通过相关法律法规保障职业院校“双师型”教师队伍的建设。

#### (二) 制定完善的“双师型”教师队伍建设的制度

对于职业院校的“双师型”教师队伍的建设来说,制定完善的相关制度是其重要前提:其一“双师型”教师的资格认证机制,应明确规定“双师型”教师必须具备的学历及企业工作赶时间,其资格认证也可以划分算法成为三个等级,即:初级、中级、高级。做好“双师型”教师的成长与发展的指导工作。从而使资格认证具备统一的可行性的标准,同时交由权威机构落实资格认证的相关工作。其二,“双师型”教师的审核机制,对“双师型”教师的企业工作经历及人才培养成果每年年终开展一次审核,明确奖惩机制及职称晋升和相关待遇等。其三,建立健全“双师型”教师培养机制,可以将培养体系划分为五类,分别为:国培、省培、市培、校培及企培。或者是开展“岗前培训、在职培训、课程教师技能培训、骨干教师培养及技术、工艺、管理创新培训”等。同时重视教师到企业中定期实践的时间、效果及运用等方面。从而建立健全“双师型”教师的培养机制。

#### (三) 对“双师型”教师的认证标准进行科学界定

首先是“双师型”教师成长标准。对于“双师型”教师来说,其应当具备较高的综合素质、专业的职业角色、实践性的成长及应用性的功能价值等优势。具体的就是:教师的素质要高,具备专业知识、职业能力、创新能力、实践能力、理论能力及教学能力等。其自身的情商、智商及品格必须能够统一。此外还应当具备坚定的理想信念、高尚的道德素质以及扎实的职业素养,并且通过相关的资格认证考核。其次是“双师型”教师的评价制度,必须保持评价制度的导向与国家发展规划相结合,构建起由国家主导、省级规划、院校组织、权威机构评价的认证体系,评价等级的划分必须清晰,也就是可以划分为:优秀、良好、合格及不合格。与此同时,重视成果的运用情况。明确奖惩制度,给予优秀者在项目虫子、奖项评比、职称晋升及资金发放等方面的照顾;合格者进行预警,要求其在下一个评价周期内提升自身水平,对于不合格者来说,应当给予相应的处罚措施。撤销其所获得的奖励及荣誉,禁止其在两年内再次参加资格认证。

#### (四) 建立健全“双师型”教师培训的保障体系

对于培训工作来说,其是职业院校提升在编教师专业水平的重要措施。院校在编教师可能由于多种因素的影响,从而导致大部分年轻教师早已不再具备较强的企业实践经验,一些年龄偏大的教师未能全面掌握现代的教学方法。一系列的问题都可以通过培训来有效的解决。所以,职业院校应当重视教师的培训工作,同时建立健全教师培训保障体系。职业院校可以根据本地区的产业特结构以及本校的专业优势等方面制定针对性、完善化的“双师型”教师队伍培养规划,强化与政府、企业及高校之间的合作<sup>[5]</sup>。要求“双师型”教师必须具备丰富的企业实践经验,使实践课程与教育任务进行相互结合,使年轻教师明确自身在企业内锻炼的目的,掌握企业当前的新技术与新理念。此外,职业院校可以聘请具备丰富经验的企业职工对院校的教师进行培训,使“双师型”教师的队伍更加充实,培训体系更加健全。

### 结论

综上所述,现阶段,职业院校高水平“双师型”教师队伍建设中依然存在着诸如:重视度偏低、培训制度及体系不完善、法律法规缺乏等方面的问题,然而,通过对这些问题的原因进行深入分析,发现需要通过制定相关的法律法规、完善评价机制及培训与考核制度等方面,如此才能保障职业院校的高水平“双师型”教师队伍的建设才能得到保障从而为我国的职业教育的发展提供支撑。

### 参考文献:

- [1] 王桂红. 新文科下本科高校双师型师资队伍建设的——以泉州师范学院为例[J]. 泉州师范学院学报, 2021, 39(04): 70-75.
- [2] 吉高卿, 王媛丽. 地方类高校双师建设问题及对策研究[J]. 品位·经典, 2021(14): 115-117.
- [3] 李俊涛, 李成平. 基于产业学院的“双师型”教师培养路径研究[J]. 工业技术与职业教育, 2021, 19(03): 97-99.
- [4] 周鹏鹏. 双师型教师科技能力评价的重点方向研究[J]. 佳木斯职业学院学报, 2021, 37(10): 152-153.
- [5] 张世海, 武彦芳, 伏永祥. 职业院校“双师型”教师队伍建设现状分析[J]. 中阿科技论坛(中英文), 2021(09): 165-168.