

# 新时代高职院校推进“双师型”教师队伍建设的策略研究

曾振华

(阿克苏职业技术学院 新疆阿克苏 843000)

**摘要:** 新时代下各行各业对于高素质人才的需求量急剧增加,因而作为人才供应的高职院校应该加强教师队伍建设,打造“双师型”教师队伍,完善现代化职业教育体系,以满足创新型、应用型、专业型等高素质人才的教育需求,从而为我国发展提供有力支持。

**关键词:** 新时代 高职院校 “双师型”教师队伍建设 策略

**中图分类号:** G712 **文献标识码:** A

**DOI:** 10.12218/j.issn.2095-4743.2022.06.145

## 一、简述“双师型”教师理念的发展历程

在时代快速发展的背景下,以往的教学理念已然难以满足新时代对高素质人才的实际需求,所以教育部门对教师素质提出了更高要求,以此来提升教学质量。“双师型”教师队伍建设理念就是一项重要的改革措施,其经历了如下发展时期。

1. 发展初期。在“双师型”教师队伍建设理念的发展初期,即探索时期,我国教育学家王义澄提出了“双师型”教师这一理念,并且众多教育工作者对该项理念给予了较多关注,同时,开展了全面的理论探索,但在当时的教育行政部各类文件中并没有对“双师型”教师进行全面定义。直到1995年我国教育部出台的《关于开展建设示范性职业大学工作的原则意见》中对高职院校教师素质进行了明确分析,促使“双师型”教师队伍建设理念成功归纳于国家政策。在后续的两年里,我国更是将“双师型”教师队伍建设列为职校重点工作,并且通过相关大会明确了“双师型”教师培养的重要性。1998年我国出台了关于“双师型”教师培养的原则意见,倡导高职院校教师在掌握理论知识、文化知识的同时,加强自身专业技能培养,并且可以借助与企业单位合作,增加教师技能提升机会,致力于通过实践锻炼,打造出一支同时具有理论知识、实践经验的“双师型”高素质教师队伍。

2. 发展中期。该时期是“双师型”教师队伍建设理念的建设时期,通过大量政策文件丰富了“双师型”教师队伍建设内涵。1999年我国深化教育改革中明确指出高职院校教师不仅要具有教师资格,还有具有另外的技术职务,也就是要具有“双证”以及“双素质”。随后,为了进一步巩固高质院校教师力量,提升教学质量,我国教育部出台了关于高职院校教育人才素质培养的相关意见,对“双师型”教师进

行了深层定义,要求其一方面是教师,另一方面需是工程师、会计师、律师等职务。到了2002年,我国教育部进一步深化了“双师型”教师的内涵,详细提出了何为“双师型”教师,“双师型”教师应该具备专业理论知识以及文化功底,并且要具备充足的专业应用技能,以满足“理论+实践”教学的需求。之后,在2004年时我国对“双师型”教师的“双重身份”进一步定义为“双重职称”,并且对职称提出了相关要求,教师职称应为讲师及以上职称,技术职称应为中级及以上职称。直到2019年我国正式在教育改革实施方案中指出了“双师型”教师队伍建设的实施计划,要求同时采取多种培养措施,按照不同的专业打造一支适应现代化教学的国家级“双师型”教师队伍,并且在专业课教师总数中要占比超过三分之二。这次文件的出台,正式奠定了“双师型”教师队伍建设的地位,也确定了“双师型”教师必须具备理论+实践教学能力。

3. 发展黄金期。发展黄金期即是“双师型”教师队伍建设的迅猛发展期,在这一时期内提出了众多提高教师素质培养、深化教育改革的相关文件,大幅度地推动了“双师型”教师理念发展,提升了高职院校教学质量。在2019年提出的高职院校师资队伍建设的12条中明确要求了加强高职院校教师素质培养,打造“双师型”教师队伍。并且在随后的2020年以及2021年教育部门均出台了关于“双师型”教师队伍建设的文件,其中包含了对“双师型”教师队伍的指导意见、实施策略以及根本目标。这为之后的高职院校“双师型”教师队伍建设提供了有力依据,并且巩固了该项举措在新时代下的发展决心,更是为高质院校教师的专业素质提升提供了有力保障<sup>[1]</sup>。

## 二、简述“双师型”教师的含义

我国对“双师型”教师的定义从最开始的“双重身份”

到如今的新时代定义,经历了多个定义阶段,总体来说,我国对于“双师型”教师的定义注重综合能力、素养、职称等多方面因素。也就是说,在新时代下,“双师型”教师需要具备充足的理论知识教学能力以及实践教学能力,同时还要具备充足的政治素养以及教师素养;其次,要具备教师资格证以及专业技术职务。

新时代下,高职院校教师对于人才培养有着重要意义,其不仅要培养具有专业能力的人才,还要培养具有较高的思想政治素养的人才。所以“双师型”教师要具备充足的政治素养以及教师素养,确保在育人路上具有仁爱之心、理想信念、道德情操、专业知识,同时还要做好学生品格、知识、思维、爱国的引路人,树立四个自信,明确四个统一,为国家培养有用型、爱国型应用人才<sup>[2]</sup>。

“双师型”教师在工作中要严格遵守高职院校教师职业规范,积极弘扬党的二十四字核心价值观,并且以身作则,言传身教,树立爱岗敬业、无私奉献、勤奋好学的中华精神,发挥人民教师的引导作用,带领学生成为高素质公民。

“双师型”教师还应该具有较强的责任意识,不仅要积极承担育人的工作责任,还要勇于承担政治责任;在教书育人的过程中要增强学生的思想政治教育,坚持中国特色社会主义发展道路,充分融合思政教学能力以及专业教学能力,让学生在提升专业能力的同时,提高自身政治觉悟,从而培养坚持党领导的高素质专业人才。

此外,“双师型”教师还要提高自身“理论+实践”教学能力。理论教学能力是在开展教学工作中具备丰富的知识储备,扎实的理论基础,以确保其可以完成高职院校的教学任务,开展丰富的教学活动,从而达到提高学生专业知识的目标。

实践教学能力是指高职院校教师需具备充足的专业技能,可以满足学生的实践操作需求,同时,还要能够充分融合专业知识与专业技能。总之,在实践教学能力中要包含技能应用能力、技能指导以及评价能力,从而实现对学生综合素质的全方位培养。

### 三、“双师型”教师队伍建设在新时代中面临的挑战

1. 教师人才供给单一,难以达到新时代的数量需求。根据对职业院校的专任教师以及“双师型”教师的调查研究发现,目前在职业院校中无论是高职教师人才,还是中职教师人才,“双师型”教师人才在专任教师中的占比都未达到国家教育部的目标要求。这表明,虽然近年来我国政府对“双师型”教师队伍建设给予了较多关注,并且出台了诸多

的政策文件以及制定了多项实施措施,但根据资料显示,我国“双师型”教师人才的数量还未达到合理要求,依然存在数量较低、供给单一的问题。不过在这一时期内通过多项措施提高了教师的理论以及实践教学能力,所以在今后发展中还需要加强“双师型”高素质教师培养力度,以期为国家教育发展提供更多的支持<sup>[3]</sup>。

2. 教师理论与实践教学能力不平衡,队伍结构存在不足。我国高职院校中引进的教师多数来自高校毕业的学生,这类师资虽然具有一定的理论知识储备,但缺少丰富的教学经验以及专业技能,这难以在教学活动中带领学生开展有效的实践操作。同时,现阶段的教师对理论知识的研究较为普遍,而忽视对实践能力的培养,这就很难培养出具备创新能力、实践能力的复合型人才。其次,部分高职院校的形成来源于中升高以及中职合并,在这一背景下所形成的师资队伍必然在年龄、学历、专业等方面存在差异,而在这一差异化现象的推动下很容易造成教学矛盾,进而影响到人才培养。

3. “双师型”教师认定存在问题。在新时代下,我国对于“双师型”教师的定义进行了补充,但在实际认定中依然存在很多问题,这导致部分高职院校认定的“双师型”教师质量不一,一些教师难以达到教学目标。这主要是因为“双师型”教师认定过程中,国家并未制定全面的认定标准,而由各大院校制定的认定标准又存在一定的差异化,难以形成统一的规范,这也就无法为“双师型”教师的认定提供有力依据<sup>[4]</sup>。

### 四、“双师型”教师队伍建设和新时代下的发展策略

1. 严格控制新教师引进途径。我国职业院校应该严格控制新教师的引进途径,确保引进的教师人才可以满足院校的教学需求。在2019年时,我国职业院校对专业教师的招聘途径主要为具备不低于三年从业经历,且不低于高职学历的人员范围。而到了2020年,我国职业院校对“双师型”职业技术师范专业的学生以及特殊高技能人才可进行招聘,而其他从业不低于三年的应届毕业生不再列入招聘范围。目前,我国部分职业院校形成了比较系统的引进模式,主要通过引进专业团队和特殊人才、专项招聘的方式来提高教师队伍质量,确保引进的人才具有高素质、高能力以及特殊成果,从而促进教师队伍建设。

2. 积极开展在职教师的“双师型”培养。在“双师型”教师队伍建设过程中一方面要重视人才引进,另一方面要重视现有人才培养,所以职业院校应该积极开展在职教师的

“双师型”培养。对于高职院校的教师队伍而言,大多数都具有丰富的理论知识,并且具备充足的教学经验以及高尚的师德素养。同时,该类教师对学校的认同感较强,可以积极参与到学校的各项教学工作中,但其在实践能力上存在不足。因此,高职院校要组织在职教师开展各种技能培训,可以借助寒暑假时间来提高教师的专业技能,从而督促教师考取相应的技能资格证书。同时,高职院校还要挑选优秀教师进行国家或者省级重点培养项目,以提高职业院校的顶层力量。其次,还可以将在职教师安排到企业中进行锻炼以及学习,让教师通过实际操作提升实践能力,掌握实际操作流程,以便于更清晰地为学生讲解专业,进而实现“双师型”教师队伍建设<sup>[5]</sup>。

3. 加强校企合作,推进产教结合。在新时代中职职业院校必须与各大企业加强合作,进一步结合产业与教学,实现相互支持、相互合作。在实际合作中,职业院校要明确企业先进技术以及平台的优势,加强与企业的沟通交流。并在企业设置教师工作岗位,锻炼教师实践操作能力,通过校企合作共同建设“双师型”教师队伍。同时,高职院校还要设置兼职教师流动岗位以及技能开发站,积极引进企业高水平人才以及技术人才,实现优秀人才的双向流动,以此满足企业以及职业院校对人才的需求,以及企业技术人员和教师的实际需求,进一步推动“双师型”教师队伍建设。

4. 统一“双师型”教师认定标准,从国家层面出发加以规范。我国对于“双师型”教师人才的需求量处于持续上升状态,并且制定了一定的数量以及质量目标,但从现阶段的发展趋势来看,到2022年我国“双师型”教师人才数量很难达到预期目标。因此,我国还需要从“双师型”教师认定标准出发,在国家层面制定科学合理的统一认定标准,以此为“双师型”教师队伍建设提供参考依据。这就需要国家对“双师型”教师认定的基础条件以及准则进行规定以及细化,并且提出总体要求,以此保证我国“双师型”教师认定的合

理性、有效性、准确性。其次,还需要制定关于“双师型”教师认定的相关政策文件,给予其健全的法律保障,从而督促“双师型”教师认定工作的顺利开展。

5. 建立健全的“双师型”教师激励保障体系,充分调动教师人才的积极性。首先,要发挥各级党的引导作用,通过教师党支部书记带领教师有序实施“双师型”人才培养,同时,通过榜样树立,例如“最美教师”等荣誉激发教师的奋斗精神。其次,要完善教师激励与保障体系,并且全面落实到教学改革工作中,最大限度地维护教师的合法权益。同时,高职院校在制定和落实在激励机制时需要包含各个方面,例如奖金、职称等,通常可以将校企合作、技术服务等途径获取的收入根据教师的实际贡献进行奖金发放,并且重点倾向于“双师型”教师。此外,“双师型”教师在专业领域通过学术成果所得到的奖金与绩效工资、单位工资总额基数无关。同时,可以通过提高绩效工资总量来激励教师进行技能培训,以确保在职教师可以积极参与到各项技能培训中。最后,还需要对“双师型”教师制定贡献回报制度,通过提供职称评定机会等途径鼓励“双师型”教师为职业学院作出贡献,同时,也可以激励在职教师进行“双师型”教师认定。

#### 参考文献

- [1]《国家职业教育改革实施方案》(国发〔2019〕4号)
- [2]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》(教师〔2019〕6号)
- [3]贺文瑾.《“双师型”职教教师的概念解读》江苏技术师范学院学报2008年第八期
- [4]石璞.《“十四五”时期职业教育师资队伍建设的改革定位及其发展策略研究》创新创业理论与实践2021年第12期.
- [5]王昊.《高职院校“双师型”教师队伍建设:困境、瓶颈与路径》继续教育研究2021年第11期