

# 产教融合背景下高职院校双师型教师培养路径研究\*

王琦

(广东邮电职业技术学院 广东广州 510630)

**摘要:** 最近几年, 中职不断改变教学策略, 在产教融合背景下, 不断将产业和教学相结合, 积极开办专业产业, 把产业和教学进行密切结合, 达到相互支持、相互促进的作用。可是在产教融合背景下高职院校的发展也存在一定的问题。本文主要根据广东邮电职业技术学院的教学试点案例, 总结并提出值得高职院校参考的教师培养方案, 给出相应的建议, 提供参考依据。

**关键词:** 产教融合 双师型师资 人才培养路径

**中图分类号:** G710 **文献标识码:** A

**DOI:** 10.12218/j.issn.2095-4743.2022.16.106

教育部等九部门颁布的《职教提质培优行动规划(2020—2023年)》巩固了职业教育产教融合发展、校企合作的新教育办学管理模式。在新时期的新形势下, 高职院校积极推进产教融合已迫在眉睫, 双师型教师的建设和培训, 将成为中国高职学校的新发展趋势和必然需求。

## 一、双师型教师的含义

双师型教师这个概念, 早在1990年就已经出现, 在2010年后国家开始提出大力推进双师型教师队伍建设, 但由于双师其含义的复杂性, 直到现在, 学术界还未能对双师型教师形成一个统一权威的标准。学术界目前对双师型教师的很多种阐释中, 接受度较高的一种是双师型教师队伍都应该具有坚实的学科专业基础知识与突出的学术实战能力, 并且该学科专业基础知识也必须与其学术实战能力有着内在的相融度和统一。这就是说, 双师型教师必须在本学科及所研究的各个学科上, 同时具有坚实的理论基础和精湛的专业知识, 才能进行理论与实训合一的优质教育, 并协助学员进行由练习到分析, 再到方案设计与实施的完整教育流程, 才能培育出具备高素质、高技能与创造力的人才。

## 二、“双师型”教师培养现状分析

目前, 在我国高职院校的教师群体中, 具备双师素质的教师并不占据优势。更由于师资来源的原因, 有一部分高学历教师, 专业理论知识丰富, 但缺乏企业工作经历, 导致技能水平薄弱。而另一部分教师, 具备高超的实践技能水平, 但在学历或理论知识储备上较为薄弱。而在培养“双师型”

教师上, 也还存在许多问题, 教师培训培养体系不完善, 在培养学科化程度高, 缺乏企业参与, 专业能力培养效率低, 同时, 校企流动渠道不畅通, 高职院校教师普遍教学工作量过大, 没有时间和精力去积极提高和参加企业锻炼; 企业出于经济性考虑, 提供的锻炼岗位也非常有限等。而这些也是目前亟待解决的重要问题。

因此, 有必要深化校企合作, 通过深入的产教融合机制, 加强高职院校与企业的资源共享。用高层次科研能力与行业企业合作引领专业技术创新, 引企入校, 大力发展大师工作室, 在校内为教师提供与技能大师以及企业专家进行技术技能的研究的校企工作平台, 提升教师的专业技能和专业技能转化的能力。同时, 也鼓励教师对接项目融入企业专业化的研究团队, 使教师能够参与到企业生产进行真正贴近实际生产活动的活动, 保障教师的实际操作能力和专业技能有效提升, 培养教师的双师素质和承担校企合作过程中的产学研创新工作的能力。

## 三、关于产教结合发展模式下的双师型教师建设工作状况以及存在的困难问题

### (一) 产教融合模式成功个案

产教结合、校企合作模式既是高校与企业共同发展的需要, 也同时可以推动德方企业人力资源策略的制定和生产能力提升。而德语二元制职业教育是德国人生产钢铁的终极战具; 韩国政府在双师型师资基石上构建产学研联合的高等院校教学模式, 让韩国队在全球新兴制造业发达国家中遥遥领先; 2012

\*基金项目: 产教融合背景下高职院校双师型教师培养路径研究, 编号: ZTXJGXM2021024。

年广东省率先明确提出校企双制的技术人员高等教育办学方式,采用各种联合方式共同培养专业技能人员,效益可观。

## (二) 双师型学校教师建设现状及存在的困难问题

### 1. 高职学校教师队伍结构不合理

首先,学位结构的不合理。目前有些有学位学历证书却缺乏实践经验的高才生被高职学校录用,造成了职业教育培训经历的严重短缺;其次,能力结构不合理,实训课教师严重短缺,而具备较强能力的理论和实际教学并重的骨干教师更是少之又少;最后,年龄结构不合理,由于高职学校更加重视年轻队伍的建设及培养,而有经验的年龄稍大点的老师被调出第一线,从而造成教师结构断层。

### 2. 教师能力单一,缺乏双师型人才教师

目前,高职学校师资相对单一的来源,使双师型师资总量只占学科专业师资总量的45%,同国家规定80%的师资比例相比,差异还较大。省内高职院校目前严重缺少有实践经验的双师型师资。

### 3. 考核、激励机制不完善

目前,中国高职院校老师的绩效评估与职称评定标准,依然采取普高职业技术学校的方式:重学术轻能力,造成高职院校老师职务升迁问题,使得不少老师越来越偏重研究;再者,对双师型教师建设工作支持力量不够,机制基本一片空白,政策措施不完善,严重地妨碍了双师型教师发展的构建工作。

## 四、建立了适应产教融合体系的双师型师资培训路径

### (一) 校企资源共享, 筑建双师型的教师建设工作网络平台

面对双师型素质水平老师难培养的实际问题,学院采取校企资源共享,合力打造双师型教育师资建设工作网络平台。首先,学院加大兼职教师比重,把有成功经验的公司员工聘为兼职教师,运用学院的资源把业务素质强、相对稳定的兼职教师,培养为真正的双师型教育师资;然后,学院又选派老师到民营企业中去,运用公司的教学资源培养老师的实际专业技能,将教育理论和实际运用相结合,逐步培养为双师型教职工。经过双向培养,筑建双师型教职工建设平台,进一步丰富了学院教职工结构。

### (二) 建立健全双师型教师激励制度

一种有效的双师型教职工激励机制,可以充分调动教职工们的主观积极性。首先,学院在各类评优选聘工作中给双

师型教职工一些优惠政策上的斜面,从现行的评价机制来看,可将双师型教师作为一个重要考核条件,以便建立有效的教职工奖励晋级机制。再次,由于增加对双师型教职工津贴,实行在原来学时国家标准的基本上每月给予相应金额补助等。利用上述措施来凸显双师型教职工在校园中的地位,进而鼓励全体教职工以作为双师型教职工为荣,促使双师型老师的身心健康发展。

### (三) 增加了双师型师资培训的校内外联合形式

针对学院双师型教师培养力量不足的实际问题,校企各方应通力协作,一起构建双师型教师培养的工作机制,学院既注重双师型师资的培训,对老师的发展做出长期的计划,又让公司作为培训双师型师资的主体,实现双师型师资培训的校企合作创新模式。例如,学院通过组织教职工利用周末、寒暑假的时间,分批前往知名企业进行岗位实战训练。教职工也通过去知名企业顶岗实习进行职业素质的培训,在掌握企业业务新知识、新技能的同时,也能够丰富公司实践经验,为日后培育企业应用专业技术技能型人才积累了力量。同时,学院还做好了实训过程基地建设,通过聘请有关公司的技术人员来实训过基地为老师们进行实操技术培训。通过校企各方的通力合作,学院培育并造就了一批学科基础理论深厚、教育技术能力精湛、实际教学经验丰富的双师型教职工。

### (四) 校企合作, 完善双师型的师资评价系统

高级职业学院在双师型教师的培养过程中显现出双师型师资考试、评估机制的滞后性问题。在产教融合新背景下,学院积极与知名企业、地方政府部门、行业协会等一起试错、交流和合作,逐步探索出执行实效的人才评估系统。采用校内、校外、企业联合考核的方法,学校校内重点在教育能力、学术能力、职业道德等几个方面对老师实行全面考核,而企业则注重对实践能力等老师综合素养与能力的全面评估。同时学院还把对老师的企业培训反馈和学校考核结果紧密结合在一起,经过科学合理分配权重,对老师的双师素质实行全方面考核,经过校企合作共同完善双师型的老师评估制度。

### (五) 重视“双师”素质能力, 明确培养目标

不管对于“双师型”教师的定义如何,其基本培养目标还是在理论知识和专业技能两大方面,而这两项能力的培养其实质就在于对“双师型”教师的能力的认可,因此,应明确“双师型”教师的核心能力的培养目标,即教学能力、专

业技能、科研转化能力的要求。首先,教学能力,主要要求教师对理论和实训教学内容进行分解的能力,对教学方法的运用能力,对不同内容不同对象采取差异化、适合的教学设计的能力以及在教学过程中对学生的组织能力,同时,还需要训练教师根据实际工作过程需求对现有实训项目进行优化的能力,甚至是将本专业某个实际工作项目转化为能训练学生技能水平的实训课程或实训项目的能力。其次,最不可缺少的实际操作能力,也就是实践技能或专业技能的培养。对于不同专业的教师来说,需要的实践技能均不同。因此,培养目标的制定需要综合对应专业对技能的需求。

#### (六) 深化产教融合,分层次制订培养培训模式

根据三大目标能力的培养需求,将培养内容进行阶段性的深度和难度的分解,制订专项强化的模块化培养方案。根据不同教师的现有能力,以及对“双师型”能力的需求,制订分类别分层次的培养培训方案。在培养过程中,应避免过于学科化的培训内容,而是应该理论联系实际,分层次、分类别制订企业实践方案,逐步推进“双师型”教师专业技能的培养。在保障专业对口、岗位对应的基础上,鼓励教师积极开展合作研发、技术革新和技术转化等创新性工作,明确企业实践锻炼核心任务。同时,充分考虑教师的教学工作量的大小,将企业锻炼分为多次短时任务或阶段性任务,灵活化调整企业锻炼时间。甚至,可以辅以适当的政策激励,提高教师对专业技术能力提升的积极性。帮助教师提升对实际工作生产、研发、转化过程的理解和掌握,完成企业锻炼核心任务。

#### (七) 强化教学能力,促进人才培养质量提升

培养过程应注重培养教师以学生为中心、以能力培养为核心的教育思想和理念,彻底改变重理论轻实践的错误概念。重视教师的教学能力和实训能力的提升,将教师教学能力培训和教育教学改革工作相结合,分类别、分层次制订持续性教师教学能力发展的方案。注重理论与实践的结合,在培养过程中,锻炼教师将专业课教学与工程实例,实习实训与科研项目有机结合到一起的能力,使教师能够发挥自身所长,在提升自身专业理论知识的同时,提升培养学生专业技能和核心竞争力的能力。同时,以教学创新能力为目标,有规划地组织教师参加教学能力比赛,开发和建设思政课程,以促进教师不断学习新的教学方式,提升自身信息化教学和思政能力,促使教师在教学和实践过程中不断思考,在学习和实

践中不断进步,从而达到提升教师教学能力的目标。

#### (八) 灵活化考核方式,重能力不重形式

目前大部分的培训和考核方式都较为死板,并不考虑教师的个体差异,考核标准单一,针对性不强。而实际情况是对于非“双师型”教师,从企业引进的技能人才专业技能较高,从高校引进的教师的理论掌握得更好,应该推进形式更为灵活的考核方式,注重考核教师核心能力的提升,使教师能够发挥出自己的专长。比如:对于自身擅长的模块,可以申请免训直接考核,免除了教师的部分培训压力,使教师能够更专心地投入教学能力的提升或者专业技能的训练中去。除此之外,还可以考虑设计多种考核形式,让教师可以选择最适合自身现有基础和方式。同时,还需推行能力达标制度,即对于考核绝不采取一票否决制,否定教师的学习成果,而是提供多次考核机会,直到能力达标为止。

#### 结语

总之,高职院校为建设一支高素质专业化的“双师型”教师队伍,应加强教师双师素质能力的提升,明确“双师型”教师的培养目标,通过深入产教融合,将能力提升、企业实践与教学改革有机地结合在一起,通过模块化的专项能力培训,有效地提升教师的教学能力和技能水平。同时,建立注重能力培养的灵活化考核制度,切实提升教师的各项核心能力。通过完善教师考核与激励机制,有效地调动教师的积极性和主观能动性,引导教师重视和提升自身教学能力和技能水平,形成一支有思想有能力的“双师型”教师队伍,保障高职院校的核心竞争力,促进人才培养质量的有效提升。

#### 参考文献

- [1] 黄碧龙. 产教融合背景下民办高职院校“双师型”教师团队建设路径探究[J]. 太原城市职业技术学院学报, 2021(12): 83-85.
- [2] 华平, 谷中秀. 高职院校“双师型”教师培养培训路径优化研究——基于职业特质的分析[J]. 高等职业教育探索, 2022, 21(01): 68-73.
- [3] 张家祥, 赵明丽. 产教融合背景下轨道交通类高职院校“双师型”教师队伍培养体系探究[J]. 河南教育(高等教育), 2021(08): 53-54.
- [4] 黄伟林, 李家坤. 新时代水利类高职院校“双师型”教师队伍建设路径研究——以长江工程职业技术学院为例[J]. 长江工程职业技术学院学报, 2021, 38(04): 21-24.