

新时代下高职“双师型”师资的内涵变迁及培育路径研究*

丁超

(湘西民族职业技术学院 湖南湘西 416000)

摘要: 目前,高职院校发展逐渐进入到内涵建设的关键阶段,社会各界更加重视师资队伍建设质量,目前高职院校师资队伍建设过程中依然存在一定问题。本文首先对“双师型”师资内涵进行了分析,然后简要介绍了“双师型”师资建设必要性,最后重点对“双师型”师资培养过程中的难点及师资建设对策进行了分析。

关键词: 高职教师 双师型 内涵 培育路径

中图分类号: G715.1 **文献标识码:** A

DOI: 10.12218/j.issn.2095-4743.2023.03.187

在新时代背景下,我国经济社会建设以及产业结构发生变化,与此同时,高职教育服务社会的能力也随之增加,进入到高效率发展时期,但这一时期也属于攻坚的关键时期,工作重心发生转变,逐渐过渡到重质量以及保规模的双重发展区间。基于新时代发展要求,教师在校企合作过程中发挥着十分重要的作用,建设“双师型”教师队伍十分必要。

一、“双师型”师资内涵界定分析

在国内,其针对“双师型”教师的界定并不是统一的,相关研究人员认为此种类型教师内涵涵盖两方面,分别为教师个体层面以及企事业范围中已经获得教师资格证的技术人员,由此形成的职业教师队伍。还有研究人员认为从以下两个方面进行理解,首先是在“双师型”教师个人立场上,其本身需要具备比较强的专业理论水准以及丰富的实践能力,通过此种方式更好地指导学生,逐渐发展成为复合型的全能教师;另外一方面是在教师结构体系上,此种类型教师可以确定为校内专任教师,但其也可能是校外企业的外聘教师。2000年,教育部印发文件中已经指出“双师型”教师内涵,即“是教师也是工程师等”,针对此项内涵界定实现不断深入,于2019年国务院印发文件中,其中也针对“双师型”教师教学以及实践能力内涵进行针对性强调。

职业教育本身的跨界性对其必须包括的高职教学能力产生了决定性作用,其本身也具备与专业要求相适应的工作能力。因此,高职院校“双师型”教师本身属于职业实践者的角色,其也属于理论知识传授者。现阶段,国家层面并没有针对“双师型”教师的职业标准进行明确界定。新时代背景下,高职教育面临的现状是国家积极推动产教融合升级的发

展机遇以及经济转型相关挑战。上述情况对高职教育的“双师型”师资队伍建设提供崭新的条件,也需完成具体要求,其内涵产生变迁,建设逻辑也需要重新组织,认定标准上也需得到不断优化。

二、“双师型”师资建设必要性分析

1. 教育现代化发展需求使然

教育现代化主要是指教育层面的理念以及内容等要素均已满足世界先进水平标准,其凸显国家教育发展的最高形态标准。近些年,国家将师资队伍建设看作是教育现代化发展的重要战略基础,教育现代化发展的首要任务设置为培养高素质以及高水平的教师队伍,因此在这一层面来说需给予教师群体一定重视和支持,其主要目的是强化师资队伍建设水平,人才培养质量随之提高,可推动教育现代化顺利实现^[1]。缺乏职业教育现代化,并不会出现教育现代化,高职院校长久以来的工作任务就是培养高技能人才。伴随经济社会不断发展进步,高职教育发展效果得以凸显,但依然存在一定不足。比较常见的问题有师资队伍缺乏以及总体结构缺乏合理性等;多数教师主要教学内容倾向于理论,因此并不具备丰富的社会实践需求,了解程度不够;高职院校在课程体系以及现实职业岗位相关技术标准并没有实现有效对接,人才培养模式上与社会经济发展具体情况相脱离,实际人才培养质量并不能与社会发展需求相适应等。上述问题均对高职教学质量以及人才培养质量造成制约影响。基于此,构建理论知识更加扎实以及实践技能更加丰富的高素质“双师型”教师队伍发挥着关键性作用,促进教育深化改革,教育教学质量得到有效提高,其也是促进教育现代化的重要

*课题基金:湖南省教育厅职教高地建设理论与实践研究课题“职业院校“双师型”教师队伍建设研究——以湘西民族职业技术学院为例”(编号:ZJGD2021155)。

节点。

2. 职业教育现代化建设基石

构建高素质“双师型”教师队伍属于推动职业教育现代化的基础性部分。经济社会实现迅猛发展，其针对不同类型技术技能人才提出了更多需求，由此，职业教育在具体办学数量以及规模上获取较大增长，因此教师队伍的实际综合素质以及整体质量均获得有效提升。在新时代背景下，其可为可持续人才以及技术提供支持，并且在人才的层次以及规格上均需满足新的要求。高职院校属于人才培养的重要阵地，因此需要抓住机遇，完成重新定位，从之前的规格数量上逐渐过渡到提高办学质量内涵上。“双师型”的最初概念定义是理论教学能力以及实训指导能力均具备的教师，过渡到后来具备双重身份、证书以及职称的教师，教育主管部门从之前的有“双师型”教师，直至现如今确定将培养“双师型”教师作为目标。高职院校需要结合市场需求对人才培养目标进行不断调整，其中必不可少的环节之一是具备高水准的“双师型”教师队伍，教师方面需与时代发展需求相契合，本身具备高水平的理论知识，实践综合素质十分丰富。通过分析经济社会针对技术技能人才提出需求，高职教育需与时代发展需求相适应，以此培养与社会发展更加契合的人才^[2]。

三、“双师型”师资培养过程中的难点分析

1. 专业实践能力比较差

现阶段，高职院校教师招聘主要来源是普通高校应届毕业生以及社会工作人员，“双师型”师资队伍的实际规模以及占比数值较低，并且不具备职业资格证书。针对此种情况，多数高校采取提高专职教师实践技能的方式，引导教师到基层企业中不断积累实践经验，以此构建院校与企业联动的教学互动平台，通过此种方式提高师资队伍优越素质。但此种培训模式需要教师短期内脱离繁重的教学任务，到企业参加专业实践培训，因此会对学校的正常教育教学造成较大压力。还有部分教师，其企业实践仅停留在表面，产生为了实践而实践的情况。因此高职院校“双师型”师资队伍建设水平较差，对新时代背景下职业教育现代化发展产生严重制约影响。

2. “双师型”队伍建设速度比较慢

培养具备实践能力的应用型人才过程中，教师团队是其重要基础，同时其也属于高职教育发展的核心动力部分，但伴随社会经济不断发展进步，现阶段的部分专业课程难以与时代诉求相适应，此种情况需要师资队伍的建设凸显多元

性。基于此，构建更加优质的教师队伍逐渐成为高职教育发展的必要步骤。高职院校缩减办学成本的方法之一是聘用兼职教师，此种方式可对院校存在的生师比差距较大的问题进行有效解决，学生也可获取高水平技术人才指导，逐渐形成具备灵活性和多样性的新时代高职教育应用型人才培养模式。但由于目前高职院校需要承担教师数量以及质量的双重问题，高职院校在兼职教师管理上，其制度滞后性比较明显，院校与企业之间不具备有效沟通，处于一线的企业工作人员由于日常工作比较烦琐，因此不能到院校讲授课程，兼职教师的教学水平不能有效保证，因此高职院校在整合兼职教师资源过程中难度较高^[3]。除此之外，针对兼职教师队伍建设不具备更加合理的激励机制，此种类型教师的职业教育责任感等不够充分，来源上也缺乏稳定性。上述问题的出现对兼职教师在职业教育现代化上的作用上产生了严重削弱作用。

3. 发展机制缺乏完善性

在整体科研水平推进过程中，高职院校招聘较多具有硕士以及博士学位的教师，此种等级教师专业理论知识比较深厚，教学总结能力也比较突出，但并不具备一线工作经验，实践经验也比较匮乏，因此在相关技术人才培养上效果不够明显。高职院校选择企业技术人员参与到教育教学工作中，可有效弥补普通教师专业实践经验缺乏问题，但此种类型教师的课堂掌控力以及归纳总结效果比较差。同时，企业技术人员需要承担比较繁杂的工作，授课质量也会受到影响。高职院校现阶段发展并不能与具备专业素养以及实践水平“双师型”教学数量要求相契合，同时其发展机制需要不断完善^[4]。

四、“双师型”师资建设对策分析

1. 构建队伍激励机制

职业院校在教育教学中，需要对教师管理学生权以及报酬待遇权等进行全面落实。第一方面着眼于薪酬方面，提高教师工资是水准，可给予一定补贴或者适当上调课酬单价，通过此种方式凸显“双师型”教师相比于其他教师不同的薪酬的待遇。与此同时，可将教师依法获取的科技成果转化成为奖励收入，这一部分资金并不纳入教师个体绩效工资以及单位工资总额基数中^[5]。第二方面着眼于评优评奖上，在特殊加分项中增加是否为“双师型”教师，通过此种方式凸显此种类型教师的优势，亲身体会到“双师型”教师的荣誉感。第三方面着眼于职称评定中，其中评审标准以及条件可适当朝着“双师型”教师倾斜，借助此种方式为其打通上

升渠道；第四方面着眼于培养培训方面，构建针对性的教师培养体系，在对外交流以及外派学习等方面需优先考虑“双师型”教师^[6]。在建设过程中，需全面落实《实施方案》相关要求，通过政策引导以及制度保障的方式建设切实“双师型”师资队伍激励机制，凸显可行性，此种类型教师可成为教育领域中的亮点，激发教师工作热情，吸引更多教师进入到“双师型”队伍中。

构建科学性的考核评价体系。高职院校需结合自身实际情况，构建更加科学合理的“双师型”教师考核评价体系，针对考核评价指标设计工作，需基于“双师型”教师工作性质以及工作内容等实现多方面评价，综合性分析教师教学质量以及科研能力等，同时涵盖校企合作情况以及在企业中获取的业绩情况，评价过程中需遵循定性与定量结合、主观与客观结合原则，以此构成更加正向以及有效的考核激励引导机制^[7]。

2. 重视“双师型”教师的在职培养质量

高职院校属于“双师型”教师培养的主阵地，因此需要依据学校实际专业设置情况以及教学情况制定教师队伍建设规划，设置对应的培训制度，构建并且完善“双师型”教师培养体系，帮助共同推进系统培训工程，校企合作不断深化，鼓励专业课教师主动参与到产教融合项目中，更好地参与企业培训，提高在职培养效果，积极搜寻多样化渠道的培养途径，积极凸显主阵地培养作用。其一，选择内容更加丰富并且形式更加多样的培养方式，校内针对教师方面进行计划性培训，内容涉及专业知识、师德师风以及课程理论等，展开相关专题培训，选择国家重点职业教育师资培训基地完成进修培训，也可选择教师到企业参与短期实践培训，以此多方面的提高教师综合能力。其二，更加重视“双师型”教师之间的交流效果，校内可组织交流会，新老教师进行经验分享，可以互相了解和学习；与国内外高职院校以及各个企业之间完成交流访问，参与学习调研，可组织教师参与到专业学会等交流会中，也可到企业参与交流，丰富自身经验，达到共享资源目的。其三是组织不同类型的技能竞赛，计划性的组织“双师型”教师参与竞赛活动，鼓励其辅导学生参与不同类型竞赛中，可借助此种方式，“双师型”教师更加了解自身，找到自身不足，确定目标，针对性的提高专业教

学水平。

3. 兼职教师师资队伍建设统筹推进

在“双师型”师资队伍建设过程中，需遵循总体目标，即数量充分、队伍结构合理、专业教师与兼职教师相结合，对校内外的人才资源进行充分整合，构建校内外联动的双师型师资队伍，以此可为社会高水平复合型人才培养提供重要师资力量支撑。兼职教师属于师资队伍中的重要构成，可推动教育教学模式创新，致力于高职院校教育教学质量提高，起着重要作用。因此高职院校需要统筹推进“双师型”兼职教师师资队伍建设。其一需要积极拓宽兼职教师引进方式，聘用企业以及行业中的人才填充兼职教师队伍，执行相关招聘程序，综合性评价兼职教师的专业素养以及知识程度等，确保招聘人才合格率。

结语

在国内“双师型”教师队伍建设已经开展了很多年，但是仍存在一些问题。同时，在新时代背景下，随着国家出台的有关职业教育方面的新政策，职业教育的发展出现了前所未有的转机，为职业院校建设一支高素质“双师型”教师队伍指出了新的研究方向。

参考文献

- [1]袁年英,邹建军.面向教育现代化高职课堂教学改革创新探析[J].高教学刊,2022,8(17):120-123.
- [2]李慧娟.新时代高职院校“双师型”师资队伍培养途径探索[J].天津职业院校联合学报,2018,20(10):101-105.
- [3]窦正毅,李翠霞.产教融合视角下高职院校“双师型”教师队伍的培养研究[J].运动精品,2021,40(8):4-5.
- [4]杨成明.高职院校“双师型”教师的内涵、专业发展与培养路径探究[J].教师教育学报,2021,8(02):40-48.
- [5]王莹,王华,黄陈,贾纪萍,丁宁.高职院校“双师型”教师培养路径的实践与探索[J].卫生职业教育,2019,37(20):3-4.
- [6]崔海军,刘荣红.高职院校基于校企合作“双师型”师资队伍培养途径研究[J].学园,2017(31):123-125.
- [7]饶足辉.民办高职院校“双师型”师资队伍建设路径研究[J].广东水利电力职业技术学院学报,2018,16(04):35-38.