

# “双高计划”背景下“双师型”教师队伍建设的 困境分析及实施进路

陈 强<sup>1</sup>, 范可旭<sup>2</sup>, 白晶晶<sup>1</sup>

(1. 江苏航运职业技术学院 高等职业教育研究所, 江苏 南通 226010;

2. 江苏航运职业技术学院 人文艺术学院, 江苏 南通 226010)

**摘 要:**国家在新时期高度重视“双师型”教师队伍建设,相继出台了相关政策文件,明确把建成高水平“双师型”教师队伍作为职业教育高质量发展的重要任务。在剖析高职院校“双师型”教师队伍建设困境的基础上,结合“双高计划”建设要求,有针对性地筑牢师德师风根基、健全发展机制、科学统筹双师培训、校企协同培养“双师”、打造高质量双师团队五个维度提出了高职院校“双师型”教师队伍建设的实施进路。

**关键词:**“双高计划”;“双师型”教师;困境分析;实施进路

**中图分类号:**G715.1

**文献标志码:**A

**文章编号:**2097-0358(2022)3-0037-05

## 0 引言

当前,我国的职业教育走出了一条具有中国特色的发展道路,正由规模化发展向高质量发展迈进。为此,国家相继出台了《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》(以下简称“《双高计划》”)、《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》(以下简称“《方案》”)等相关政策文件,明确要求经过 5~10 年时间,基本建成一支师德高尚、技艺精湛、专兼结合、充满活力的高素质“双师型”教师队伍。在“双高”建设的关键时期,高职院校应加强对“双师型”教师队伍建设的系统深入研究,建设高水平的“双师型”教师队伍,不断提高教育教学水平,持续提升人才培养质量,为区域经济社会培养高素质、高水平、高技能人才,实现经济社会的高质量发展。

### 1 高职院校“双师型”教师队伍建设价值审视

#### 1.1 提升“双师型”教师队伍建设水平是职业教育提质培优的建设需求

国家在新时期高度重视“双师型”教师队伍建设,并于近几年来出台多项举措,为建成高水平“双师型”教师队伍,实现职业教育高质量发展提供政策支持。教育部等九部门联合印发的《职业教育提质培优行动计划(2020—2023)》把提升教师“双师”素质作为全国职业院校教师素质提高计划的重要任务。作为经济社会发展的重要支撑,职业教育在培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业等方面担负重要的历史使命,要实现“提质培优、增值赋能、以质图强”,就必须培养一批具有过硬政治素质、精湛业务能力、高超育人水平的高素质教师,打造一支高质量的“双师型”教师队伍。

#### 1.2 提升“双师型”教师队伍建设水平是区域经济转型和服务产业升级的时代需求

当前,中国供给侧结构性改革正处于攻坚克难的转型发展关键时期,正不断调整和优化经济结构,大力发展智能制造、大数据、新材料技术等高新技术产业。传统产业转型升级需要大量高端技术技能型人才,而高水平“双师型”师资队伍是培养高端技术技能型人才的重要保证。对于高职院校来说,当务之急是建成理论知识水平高和专业实践技能强的“双师型”教师队伍,也只有建成一支高水平的“双师型”教师队伍,学校方能培养有效回应企业发展需求要求和引领企业发展的知识型、技能型、创新型的劳动者大军,培养出服务

收稿日期:2022-08-11

基金项目:江苏省教育科学“十四五”规划课题(D/2021/03/29) 2021—2022 年度江苏职业教育研究课题(XHZDB2021012) 江苏高校外语教育“课程思政与混合式教学”专项课题(2020WYKT077)

作者简介:陈强(1967—),男,江苏海门人,江苏航运职业技术学院高等职业教育研究所研究员,硕士。

区域经济转型、产业升级的高素质技术技能人才,为区域经济社会发展提供有效的人才支撑。

### 1.3 提升“双师型”教师队伍建设水平是提高人才培养质量和学校综合竞争力的现实需求

高水平“双师型”教师队伍建设和“双高计划”两者相互融合、相互关联、目标一致。著名的“钻石理论模型”认为,要想通过生产要素建立起强大和持久的竞争优势,就必须发展高级生产要素。<sup>[1]67</sup>在“双高计划”背景下,高级生产要素的发展壮大对于高职院校提升自身综合竞争力无疑能起到举足轻重的作用,而通过优化组合建立的高水平“双师型”教师团队就是一种高级生产要素,将直接或间接地增强高职院校综合竞争力。同时,高水平“双师型”教师也是人才培养质量的保障,他们不仅具备扎实的专业理论知识和较强的专业实践能力,同时还具备与时俱进的创新思维和能力,能根据区域经济发展水平和最新的行业企业发展需要,及时优化完善人才培养方案,适时调整课程内容和内容,不断深入推进专业教学的“三教改革”,使培养出的技术技能人才更加贴合区域经济和行业发展的需求。基于“双高计划”扶优扶强的理念,推动高职院校向深层次发展,其关键在于高水平“双师型”教师团队建设的成效。

## 2 高职院校“双师型”教师队伍建设困境分析

### 2.1 “双师型”教师发展机制不健全

师资队伍是推动“双高”院校高质量发展的“第一动力”,其核心是“双师型”教师队伍建设,但目前其发展机制在诸多方面尚不健全。一是高职院校“双师型”教师认定还普遍存在没有形成科学系统、可操作性强的认定标准,认定过程不够规范、统一,认定结果与教师的评价考核关联度不大等一系列问题,直接制约了“双师型”教师队伍建设质量的提升。二是“双师型”教师培养机制问题突出,主要体现为由于校企合作双方“成本-收益”不对称,培训主体以高职院校为主,企业参与热情不高,在“双师型”教师培训基地建设上被动应付,在培训内容方面,主要以理论知识为主,鲜有实操锻炼的“准岗位”技能培训,培训评价没有形成一套有效的考核机制,往往流于形式,没有动“真格”。三是对教师的评价没有形成科学的体系,评价主体和评价方式单一,评价指标滞后,过程性评价不够,不能适应教师多元化发展的需要。

### 2.2 “双师”能力培养体制待完善

各高职院校都认识到在实施“双高计划”过程中“双师型”教师队伍培养的重要性,需要校企双方密切合作进行跨界培养,然而在实操过程中,“双师”能力特别是教师专业实践能力的培养渠道和机制还有许多不完善的地方,直接影响到教师专业实践能力的提升。其一,专业教师培训主要有教育主管部门统一组织的短期集中培训和高职业院校与企业合建的企业教师工作站培训两种方式。短期集中培训以国培和省培为主,培训形式是传统的班级授课,培训内容理论性偏强,未能结合受培教师的专业实际情况和自身需求。其二,专业教师到企业进入“教师工作站”参加专业实践,更新专业理论知识,提升实践技能水平,但在实施过程中,教师的专业实践不能深入到技术岗位中去,鲜有教师能在企业关键岗位顶岗,专业实践效果不佳。其三,高职院校在组织对教师的教学技能、教学管理、专业建设及专业实践技能操作等培训项目时常常缺乏针对性,教师也往往由于教学科研任务繁重而很难有足够的时间投入到系统的培训中去,这些因素都严重影响到“双师型”教师专业实践能力的提升。

### 2.3 校企共育“双师”机制未形成

产教深度融合、校企全方位合作对于办好高等职业教育、提升高职院校办学水平至关重要,也可通过产教融合平台帮助教师提升自身专业技能水平。但目前,产教融合的深度远远不够,校企合作多停留在表面,难以真正赋能教师的专业发展。第一,多方利益难以平衡。为鼓励校企合作共建“双师”教师培养基地、产业学院以及“企业教师工作站”,近几年国家相继出台并实施了《关于深化产教融合的若干意见》《建设产教融合型企业实施办法(试行)》等一系列政策,鼓励行业企业多方面参与学校教育,推进产教融合、校企一体化办学,促进专业与产业、企业、岗位的有效对接,但在政策真正落地过程中,学校、企业、教师等三方基于利益考量时很难找到恰当的平衡点。第二,产教融合基地的建设机制尚未形成。近几年,各高职院校和相关企业陆续建设了一批产业学院、专业实践基地、企业教师工作站、技能大师工作室等合作平台,但普遍存在着数量不足、质量不高、制度不健全等共性问题。

## 2.4 考评激励机制不科学

科学有效的评价和激励机制是提高高职院校“双师型”师资队伍建设实效性的重要保证。但目前,高职院校的考评激励机制方面存在许多不完善、不合理的地方。一是付出与回报不对称。“双师型”教师在薪酬水平、社会地位等方面与普通专业教师几乎没有差别,“高付出高回报”没有得以体现,这势必会影响到教师专业化发展的积极性和主动性。二是激励方式单一。许多高职院校对“双师型”教师的激励多是在物质奖励方面加以体现,而没有关注教师在社会地位、职称职务、年终考核等方面的需求,致使激励效果不理想。同时,由于“双师型”教师评价和激励体系运行复杂,大多数高职院校尚未建立起相对完善的“双师型”教师评价制度和指标体系。

## 3 高职院校“双师型”教师队伍建设的实施进路

### 3.1 坚持“四有”标准,筑牢“双师型”教师队伍的师德根基

立德树人,师德为魂。高职院校要以习近平新时代中国特色社会主义思想为引领,在教师群体中厚植爱国主义情怀,以“四有好教师”的标准要求教师。学校要建章立制,建立健全师德师风建设机制,把“立德树人”摆在师德建设首位,加强师德过程管控,严格实行“师德一票否决”<sup>[2]</sup>制度。高职院校要坚持以理想信念为师德培养的首要任务,通过开展全员师德师风系列培训、教师理想信念教育专题培训、思政教育专题会议等多种形式的活动,筑牢全体教师坚定共产主义理想信念的师德根基。同时,道德情操是好教师的前提条件,要以《新时代高校教师职业行为十项准则》为准绳,通过组织教师集中学习师德楷模,参加红色文化教育基地实践教育等专项活动,把井冈山精神、长征精神等红色基因融进全体教师的血脉,贯穿教师成长和教书育人的全过程,增强教师以“四有”标准践行崇高师德师风的自觉性。

### 3.2 健全“双师型”教师发展机制,激发教师提升专业素养内生动力

(1)科学制定“双师型”教师评价标准。高等职业教育培养的是一线工作岗位所需的“下得去、留得住、用得上”、具有较强实践能力和良好职业素养的高端技术技能型人才。因此,高职院校应以此为标准,采用合理的衡量尺度,制定出科学合理、可操作性强的“双师型”教师评价标准。一是国家层面,应尽快出台明确具体的高等职业教育“双师型”教师专业化评价标准,明确“双师型”教师能力素质基本要求。二是省级层面,在国家相关政策文件的指导下,结合本省实际,制定可操作性强的“双师型”教师评价标准。三是学校层面,以国家和省的政策为引导,邀请行业企业专家、职业教育领域知名专家、教师代表和其他相关人员参与标准的制定,使出台的“双师型”教师评价标准兼具科学性和可操作性。

(2)多方协同构筑“双师”培养机制。《方案》明确要求,健全普通高等学校与地方政府、职业院校、行业企业联合培养教师机制,发挥行业企业在培养“双师型”教师中的重要作用。<sup>[3]</sup>地方政府教育主管部门要切实加强完善校企合作制度,并采取有效措施,扎扎实实地推进高职院校与区域内的行业企业紧密深度合作。行业企业要从企业长远发展的视角主动加强与高职院校的合作,在技术需求、人才需求、高职院校教师专业技能培训等方面全方位构建“校企发展共同体”。高职院校要从有利于教师专业发展的角度出发,完善教师赴企业参加专业实践办法,与企业密切合作,为专业教师参与校企合作提供有力保障,帮助教师在实践中锤炼提升专业实践能力。

(3)合理构建“双师”评价体系。高职院校要按照高职教育对于专业教师的岗位任职要求,结合教师自身专业发展实际,从分类、分级、分层三个维度构建立体评价体系。第一,按照分类设计的教师专业化标准和教师所属岗位的岗位职责构筑分类的教师评价指标体系,设置相应的评价指标。譬如,可根据教学为主型岗位、科研为主型岗位、教学科研并重型岗位、社会服务型岗位等分别设置评价标准。第二,根据所认定的“双师型”教师的级别和教师专业技术职务的层级,分别设计相应的评价标准。第三,根据教师的标志性教学业绩和学术成果以及社会服务贡献度等进行分层评价。高职院校要通过根据教师自身实际构建分类、分级、分层的多元评价体系,来满足教师专业化发展的需要,从根本上激发专业教师的内生动力。

### 3.3 科学统筹“双师”培训,有效提升教师“双师”能力

(1)构建“双师型”教师分层分类培养机制。高职院校要建立完善适应自身发展需求的科学的校内教师培训组织架构,在学校层面设立教师发展中心,在二级教学单位层面分设教师发展分中心、赋能教研室,在



企业层面设立教师发展中心(工作站),形成自上而下的教师分层分类培训组织框架。专业教师可以根据自己的需要,自下而上逐级提出培训需求。学校层面应根据专业、类型和级别合理制定培训计划,并为教师定制“个性化自助培训菜单”。同时,鉴于教师的专业和需求不同,高职院校可按照分类培育、分类遴选、分类发展、分类考核等维度来构建一套科学可行的“双师型”教师分层分类培养机制。

(2)校企携手设计“双师型”教师培训项目。高职院校要与企业紧密合作,共建“校企教师发展中心”“双师型”名师工作室、行业企业技能大师智库;与区域内行业企业深度合作,校企双方各自选派专业教师和企业工程师、高级技师组成“合作团队”,共同开发项目、承担技术攻关、共建实体,以项目或工作室运行为载体,在完成项目或实体业务的同时,共同承担学校的专业课程教学,形成真正的“双师结构利益共同体”,促进校企共赢,实现可持续发展。

(3)多方协同推进“双师型”教师分层分类培训。首先,高职院校的二级学院应充分借助于教研室这个基层机构,发挥其在教师培训管理中的承上启下作用,全面精准了解教师的培训需求,指导和帮助专业教师制定自己的专业发展计划,充分调动教师参与专业培训的内在需求。为此,高职院校可以结合新时代职业教育发展实际,定制“三教改革”师资培养、“1+X”证书能力培训、技能大赛培训等教师赋能菜单式“培训包”,让教师根据自身需求自主选择,并完全投入到培训中去。其次,二级学院根据本单位教师发展和“双师”技能提升实际情况,联合职能部门设计教师素养提升的专项培训,如专业实践技能提升、信息化水平提升等。最后,高职院校联合企业、职教本科院校等,借助于他们师资培养方面的资源优势,如“双师型”教师培养基地、“双师型”名师工作室等,协同开展教师综合素养提升专题活动,有序组织教师参加国家级和省级师资培训项目。

### 3.4 校企协同开展多形式“双师”培养,着力提升教师专业实践能力

德国“双元制”模式的一个显著特色是,职业院校和企业密切合作,形成利益共同体,企业和自由经济组织积极参与职业教育教师的培训,并把职业教育的师资培养融入企业的生产经营全过程。<sup>[4]</sup>在“双高计划”背景下,我国职业教育“双师型”教师队伍建设也要坚持“提质”的思路和行动,推动校企之间不断深化产教融合,在“双师型”教师队伍培养上深入开展多层次、多形式、多领域的“双师”共育合作,共建“双师型”教师培训基地,实现校企双方资源的优化配置和有机整合。一是校企双方共同制定相关政策制度,建立完善的校企联动机制,实现岗位联通和校企合作共赢。如,校企共同合作制定“双师型”教师的教学团队培养方案,修订完善培训师资和教师参培管理制度等。企业方认真按照培训课程标准和合作协议要求完成培训任务,为学校“双师型”教师的教学团队的培养提供有力保障。二是校企双方以任务驱动、项目合作的形式提升专业教师的实践能力。高职院校要充分发挥校企共同体形式的优势,通过校企签署横向项目合作协议,明确教师赴企业所承担项目的具体目标任务,让教师真正投入企业专业实践,邀请企业工程技术人员与教师合作开发“1+X”证书教材、活页式教材等新业态教材,聘请企业工程技术人员加入技能大赛指导教师团队,以培育参赛队伍的形式营造促进专业教师实践能力提升的良好氛围。

### 3.5 构建“双师”培育发展机制,打造高质量“双师型”专业教师团队

在“双高计划”背景下,高职院校需要建设一批水平高、结构优的“双师型”专业教师团队,以实现“提质培优、增值赋能、以质图强”的目标。一是系统统筹,提升“双师型”教师质量。高职院校要精心构建“四层五段”的培养体系,即遵循教师职业成长规律,由浅入深地设置“认知与理解”“体验与行动”“交流与反思”“总结与成长”四个层面的培训内容,有针对性地培养青年教师,同时按照校内集中学习、校内分组学习、企业实践印证、校外研修交流、自我提升完善五个阶段精心设计培训项目。二是人才引领,充分发挥“双师型”专业带头人的领军作用。高职院校应加大对“双师型”专业带头人的政策激励力度,充分发挥“双师型”专业带头人的示范引领作用,让其全力以赴地组织、管理和完成好本专业“双师团队”的建设任务。三是壮大“双师型”骨干教师的中坚力量。高职院校要积极推动青年教师“进企业、顶岗位、真实干”,在实践中着实提升“双师”水平,打造一批理论知识扎实、经验丰富的“双师型”骨干教师,为高质量“双师型”专业教师团队提供有力的中坚人才保障。四是重视新聘“双师型”教师的培养,统一安排他们去企业顶岗锻炼,体验熟悉职业岗位内容,准确把握人才需求方向,从而形成“双师型”专业带头人、骨干“双师型”教师、新聘“双师型”教师三个层级的“双师型”专业教师团队。五是健全“双师型”专业教师团队建设和管理制度,形成保障机制。二级学院

应在学校人事、教务等职能部门的统筹和支持下,构建高水平“双师型”教师认定、引进、培养、评价等全链条工作机制,制定完善“双师型”专业教师团队组建制度、管理制度、动态调整制度、奖惩制度等一整套管理制度,形成“双师型”专业教师团队成员的选拔、培养、考核、晋升机制,并持续优化团队结构,为团队的健康成长提供有力保障。

#### 4 结束语

高职院校“双师型”教师队伍建设任重道远。在“双高计划”背景下,“双师型”教师队伍建设的质量与高素质技术技能型人才培养质量和职业教育人才培养模式改革效果密切相关,这就需要各级政府部门、行业企业以及高职院校多方合力共建,携手并进,打造一支高质量“双师型”师资队伍,从而为区域经济社会发展培养更多的高素质技术技能型人才。

#### 参考文献:

- [1]迈克尔·波特.国家竞争优势[M].李明轩,邱如美,译.北京:华夏出版社,2002.
- [2]钟斌.本科层次职业教育师资队伍建设的现实挑战、实践逻辑与适然路径[J].职业技术教育,2021(16):61-66.
- [3]教育部 发展改革委 财政部 人力资源社会保障部关于印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》的通知[EB/OL].(2020-08-30)[2022-06-18].[http://www.gov.cn/gongbao/content/2020/content\\_5469720.htm](http://www.gov.cn/gongbao/content/2020/content_5469720.htm).
- [4]顾志祥.产教融合背景下高职院校“双师型”教师队伍建设路径研究[J].职教论坛,2019(2):99-102.

(责任编辑 张 利)

## Analysis of the Dilemma of “Dual-qualification” Teachers’ Team Construction in the Context of “Double-high Plan” and the Path of Implementation

CHEN Qiang<sup>1</sup>, FAN Ke-xu<sup>2</sup>, BAI Jing-jing<sup>1</sup>

(1. Institute of Higher Vocational Education Research, Jiangsu Shipping College, Nantong 226010, China;

2. School of Humanities and Arts, Jiangsu Shipping College, Nantong 226010, China)

**Abstract:** In the new era, the country attaches great importance to the construction of “dual-qualification” teachers’ team, and has issued relevant policies and documents, clearly taking the construction of high-level “dual-qualification” teachers’ team as an important task for high-quality development of vocational education. On the basis of analyzing the dilemma of “dual-qualification” teachers’ team construction in higher vocational colleges, combined with the requirements of “Double-high Plan” construction, five specific dimensions of implementation path for the construction of higher vocational “dual-qualification” teachers team are proposed, i.e., building a solid foundation of teacher morality, improving the development mechanism, scientific coordination of “dual-qualification” teacher training, college-enterprise collaboration in cultivating “dual qualification teachers”, and constructing high-quality dual qualification teachers team.

**Key words:** “Double-high Plan”; “dual-qualification” teachers; dilemma analysis; implementation path