

# 新时代地方高校“双师型”教师团队建设问题与对策

治丁铭 关守宁

**摘要** 地方高校加强“双师型”教师团队建设是高等教育高质量发展的要求,是产业人才培养的需求,是地方高校转型发展的推动,有助于教师形成良好的职业信仰、教师合作交流、发挥团体功能、发挥产教融合作用。针对地方高校“双师型”教师团队建设存在观念比较淡薄、参与动力不足、结构有待优化、政策有待完善、企业参与不足等问题,提出地方高校“双师型”教师团队建设的对策:完善保障机制、优化团队结构、强化能力建设、促进双向流动、加强督导评价。

**关键词** 地方高校;“双师型”教师团队;保障机制;能力建设;督导评价

**中图分类号** G715 **文献标识码** A **文章编号** 1008-3219(2021)35-0044-04

## 作者简介

治丁铭(1983-),女,长春中医药大学针灸推拿学院助理研究员,中医学博士(长春,130117)

## 通讯作者

关守宁(1966-),男,长春中医药大学高等教育研究中心副教授(长春,130117)

## 基金项目

吉林省职业教育与成人教育教学改革项目“基于专业教育与创新创业教育融合的中医成人‘双师型’师资队伍建设研究”(2019zcy407);中国民族医药学会科研项目“我国民族医学高等教育‘双师型’育人体系构建与实践研究”(2019KYXM-M182-63);吉林省职业技术教育学会2020年度科研课题“新医科背景下中医药高职院校‘双师型’教师教学创新团队建设与实践”(2020XHY228),主持人:治丁铭

我国高等教育已进入高质量发展阶段,转型与创新将是“十四五”时期地方高校教育改革的重点。深化教师队伍建设以提高人才培养质量是新时代地方高校的当务之急,而加强“双师型”教师队伍建设是新时代地方高校教师队伍改革的关键点。

## 一、地方高校“双师型”教师团队建设的时代背景

### (一) 高等教育高质量发展的要求

《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》提出“建设高质量教育体系”。高质量发展是新时期我国高等教育改革发展的主线,旨在实现聚焦性、认同性、内生性和长远性的发展目标。高等教育高质量发展最显著的特征是从“量”的增长转向注重“质”的提升,首要任务是注重规模与效益

并重,其根本保障是拥有一支高素质的教师队伍。

“双师型”教师是地方高校高素质教师队伍建设的主要目标,是培养一专多能、一人多岗复合型创新人才的有效保障。以“双师型”教师团队建设为抓手,带动“双师型”教师队伍整体实现增量提质,既是全面深化新时代教师队伍建设改革的要求,更是促进地方高校高质量发展的必然要求。

### (二) 产业人才培养的需求

当前,地方高校教师存在知识结构固化、教学方式陈旧、教学理念更新缓慢等问题,严重制约了高校人才培养质量,人才培养与产业需求的不匹配,要求高校必须强化教师专业化发展。当前“新工科”“新农科”“新医科”和“新文科”的建设,以及新兴产业的人才培养都对“双师型”教师队伍建设提出新要求。

### (三) 地方高校转型发展的推动

引导地方普通高校向应用型高校转型是新时期高等教育的重大改革,新型高校转型是否成

功,“双师型”教师队伍建设是关键<sup>[1]</sup>。在转型过程中,共同成长氛围不浓等因素严重制约着“双师型”教师专业发展水平。高校现有的单一专业教研室模式,在教师能力结构、协同教学等方面已经无法满足高校转型的要求。而“双师型”教师团队则从职业需求的视角重构了高校基层教学组织,以产业链和价值链等逻辑重构专业群,以大学科、大专业强化专业群内部协同教学。加快地方高校转型,应注重“双师型”教师专业发展的协同性与创新性,构建新型“成长共同体”。要突出个体的“双师型”向团队的“双师型”转变,改变原有的教师队伍结构与功能,吸纳行业、企业、科研院所参与人才培养的全过程,构建知识、技能共享的专业教师团队,打破原有教学资源壁垒,实现科教协同和产教融合。

#### (四)“双师型”教师团队被赋予新内涵

关于“双师型”教师有多种不同的理解,其中“双证书”“双能力”“双素质”是最具有代表性的观点。《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)对“双师型”教师给出了明确界定,即“双能力”说,是指具有全面的职业道德修养,兼具所教授专业理论知识和实践技术能力的教师。以能力为导向,为“双师型”教师的职业发展指明了方向,也对“双师型”教师团队建设赋予了新内涵。“双师型”教师团队是以某一专业建设为载体,由教学水平高、学术造诣深的带头人负责,带领具有共同价值观和明确奋斗目标的教师,通过相互协作,组成高水平、结构化的教师群体<sup>[2]</sup>。“双师型”教师团队成员应具有扎实的学科知识、科研知识、实践知识和行业产业知识,通过相互协作,开展科学系统的教学实践活动。

## 二、地方高校“双师型”教师团队建设的价值功用

### (一)有助于教师形成良好的职业信仰

地方高校“双师型”教师团队带头人,基本上都是本领域内具有相关专业背景和丰富企业实践经历(经验)的专家,他们具有超强的改革创新意识、宽广的学术视野、深厚的知识积累、高超的专业技能、较强的组织协调能力和合作精神,可以发挥传帮带的作用,用自身的感召力、向心力、凝聚力激发团队成员的积极性和主动性,帮助教师树立崇高的职业信仰,塑造高尚的职业精神,为其职业发展提供精神动力和行为指南。

### (二)有助于教师合作交流

“双师型”教师团队不是个体“双师型”教师的叠加或

者专兼职教师简单的组合,而是要能够形成知识共享、技能共享的专业团队。组建“双师型”教师团队,可为团队内成员的交流提供平台。“双师型”教师团队成员的学科专业、研究方向、教学内容基本相近,这为团队成员之间的交流提供了有利条件。通过交流,团队成员之间可以共享知识、分享资源、交流经验、互授技能,不仅可以减轻工作和心理压力,更重要的是可以激发创新灵感,促使团队教师不断学习、不断进步。此外,地方高校“双师型”教师教学团队是一个多元化与开放化的组织体系,能够通过教师的适应、更新、协调等自组织化的手段,促进团队中各成员的竞争和协同,进而使得团队的自组织效率不断增强<sup>[3]</sup>。

### (三)有助于发挥团体功能

“双师型”教师个体具备理论与实践的双重专业能力,对地方高校教育改革起到了至关重要的作用。但面向新一轮技术革新和高等教育高质量发展要求,个体“双师型”教师专业发展局限性凸显,专业能力出现瓶颈,急需重构发展思路和创新教育理念。实践证明,“双师型”教师队伍建设是一项系统工程,个体只有融入团队,才能实现自身价值。片面强调教师个体的“双师型”会加剧教师队伍“专业化水平偏低、结构性矛盾、校企双向流动不畅”等问题<sup>[4]</sup>。通过组建“双师型”教师团队,促进教师个体的优势互补,弥补个体教学能力的不足,有助于“双师型”教师团队功能的发挥。

### (四)有助于发挥产教融合作用

课程教学是“双师型”教师的基本功,实践教学是“双师型”教师的能力体现。“教”服务于“产”,技术研发是根本依托,产教融合的核心因素由“双师型”教师教学能力决定。课程教学、技术研发和社会服务一体化,需要创新“双师型”教学团队的建设理念和方式方法。“双师型”教师教学团队建设的探索,不仅是校内“双师型”教师的组合,更是“学校+企业”“学校+地方”“学校+企业+地方”全新模式的探索,建立“产教结合、研学互融”的协同师资体系,推进与政府、行业、企业联合培养与横向合作,有助于发挥产教融合的作用,打造课程、研发、服务一体化的“双师型”教师教学团队。

## 三、地方高校“双师型”教师团队建设的困境

### (一)观念比较淡薄

目前,各地方高校“双师型”教师团队建设已得到重视,但还是仅仅停留在个体层面,多强调个体教师的教学能

力和实践技能提升。虽有部分高职院校提出团队建设理念,但也主要以专兼职教师简单组合为主。由于“双师型”教师团队的时代价值并未得到充分重视,培育机制、激励制度、评价办法等顶层设计缺乏,再加上个体的“双师型”教师培养存在知识结构不合理、实践能力单一、单向交流等问题,各地方高校“双师型”教师团队建设在实践上未取得突出成效。

### (二) 参与动力不足

一些地方高校的“双师型”教师团队建设相关制度不健全,尤其是在薪资待遇、职称评定、评优奖励等方面尚未建立切实可行的激励制度,教师参与团队建设的积极性比较低。对于普通教师来讲,教学任务比较繁重,科研任务压力大,工作琐事较多,在没有相应措施激励下,他们不愿意耽搁自己的时间和精力去参与教师团队建设。部分教师自身专业能力和素养与“双师型”教师团队建设要求存在一定差距,团队内部教师之间的专业能力和素养差距也较大,进而降低了知识、技能、平台和资源的共享程度,久而久之团队合作意识就会下降。而来自企业的教师实践能力较强,一定程度上可以与校内教师形成互补,但是由于其生产任务重,在教师团队建设中投入过多却得不到相应的回报,因此参与教师团队建设的积极性不高。

### (三) 结构有待优化

有些地方高校虽然建有一定数量的“双师型”教师团队,但却存在结构性问题。从内部结构来讲,团队多以校内教师为主,尤其是基于某一个学科或者专业的教研室组建教师团队,导致团队成员的年龄结构、学历结构、职称结构、知识结构受限,学科专业壁垒难以打破,固有观念根深蒂固,内部知识和技能共享意识单薄,团队成员关系固化、凝聚力低。从外部结构来看,“双师型”教师团队内部来自企业的技术骨干、技能名手、行业专家等较少,且多是担任兼职教师,仅是走走形式,很难发挥作用,产教融合、科教协同、校企合作等在“双师型”教师团队建设中的价值没有得到充分发挥。此外,学校教师与技术骨干、技能名手、行业专家等校外人员双向交流不畅,内部和外部协同机制缺失,团队整体优势没有得到充分发挥。

### (四) 政策有待完善

政策的制定和落实是地方高校打造“双师型”教师团队的重要基础和强有力支撑。尽管部分地方高校出台了建设“双师型”教师团队的政策,但是政策过于宏观笼统,措施和方法不够具体,可操作性不强。例如,“双师型”教师团队的建设方案不明确,培育和引进“双师型”教师的规定太僵

化,“双师型”教师团队的评价标准和考核机制不健全,团队管理制度和工作责任制度不健全,团队建设所需经费投入不稳定,产教融合实训基地、实习实训设施设备、教师发展中心(机构)等平台建设基础不强,这一系列问题都缺少具体、可操作性强的政策支持。

### (五) 企业参与不足

企业应当参与“双师型”教师队伍建设,通过推动学校与行业企业合作共建、共享人才、共用资源,支持企业深度参与教师能力建设和资源配置,形成校企人员双向交流协作共同体,最终形成一支学校优秀教师与产业导师相结合的高素质“双师型”教师队伍。但现实中,地方高校受到理念陈旧、环境单一、经费紧张、动力不足等因素的影响,短期内无法满足企业的利益需求,致使企业参与“双师型”教师培养动力不足、层次不深。因此,如何提高企业参与度,深化校企师资共享,依然是地方高校“双师型”教师团队建设的难点。

## 四、地方高校“双师型”教师团队建设的对策

### (一) 完善保障机制

地方高校要强化对建设“双师型”教师团队的重视,对标国内国际一流,结合本校实际,制订团队建设的具体实施方案,明确团队建设的总体目标、师资配备规划,落实团队建设、管理、激励和奖惩的制度举措等。要加快推进“双师型”人才引进、培养、评价等制度改革,用制度落实保障“双师型”教师团队建设。将教师参加团队情况作为考核评价和职称晋升的重要依据,对于表现优异的团队成员,要及时给予相应的政策倾斜,以激发教师成员参与教师团队建设的积极性和主动性。地方高校要根据本地本校“双师型”教师团队建设的实际需要,加大经费投入力度,为团队建设创设必要的物质条件。

### (二) 优化团队结构

优化教师团队的教学组织结构,加快“学校—学院—教研室”教学组织改革,探索“学校—企业—科研中心”的教学组织机构改革,构建基于大学科、大专业的“双师型”教师创新团队。优化教师团队的人员配备结构,整合校内外优质人才资源,选聘企业高级技术人员担任产业导师,组建校企合作、专兼结合的“双师型”教师团队。优化教师团队的层次结构,遴选聘请团队带头人,加强顶尖人才、杰出人才、青年拔尖人才的培育和引进,形成不同梯队人才培养体系。优化教师团队的专业结构,抽取涵盖公共基础课、专业基础课、专

业核心课的实习指导教师和企业兼职教师,对教师的学历背景、年龄、企业工作经验、职业资格证书等进行科学筛选。

### (三) 强化能力建设

地方高校应以质量提升为导向,以专业知识、教学能力、实践技能、师德师风等方面为主要内容,加快优秀“双师型”教师教学团队的建设。搭建校内专业学术培训、校外分级教育培训、企业主题专题培训平台,打造长效“双师型”教师培训体系,组织团队教师全员开展专业教学法、课程开发技术、信息技术应用培训以及专业教学标准、职业技能等级标准等专项培训,提升教师专业发展能力。实施教师团队建设项目,以教学团队、教学(技能)名师工作室建设带动“双师型”教师个体发展,推动课程建设改革和教学方法改革,打造具有研究教学改革、经验传承的“双师型”教师团队。支持团队教师定期到企业实践,组织教师参与校内各类教学大赛,推荐教师参加各类校外教学大赛,以赛促进教师教学能力提升。

### (四) 促进双向流动

按照学科专业领域,建立和完善校企人员双向流动机制,共同打造校企人员双向交流协作共同体。在标准要求、岗位设置、遴选聘任、考核管理等方面综合施策,聘请一大批企业高技能人才、能工巧匠等参与“双师型”教师团队的建设。

完善教师定期到企业实践制度,推进“双师型”教师团队成员定期以多种形式参与企业实践或实训基地实训。校企共建实习实训基地、技能大师工作室、教师发展中心等,在教师和员工培训、课程开发、实践教学、技术成果转化等方面开展深度合作,推进专业与产业对接、课程与职业对接、教学与生产对接,提升“双师型”教师团队成员“双师”素养和能力。采用“专兼、专创、内外”相结合的形式,组建由企业导师、专业导师和双创导师组成的“三结合”创新创业师资队伍,提升团队创新创业整体水平。

### (五) 加强督导评价

科学制订“双师型”教师团队评价标准和实施办法,建立职业院校、行业企业、培训评价组织多元参与的“双师型”教师团队评价考核体系,将师德师风、工匠精神、技术技能和教育教学实绩作为职称评聘的主要依据。要坚持定量评价与定性评价相结合,探索长周期评价,完善同行专家评议机制,形成评估报告和改进报告,促进“双师型”教师团队建设的及时改进。地方高校要加强项目信息化管理,完善考核评价的正确导向,实行调整机制,注重过程培育,强化考评结果运用和激励作用。地方高校要及时总结“双师型”教师团队建设的成效,总结特色,形成可复制、可应用的经验,在本校或者区域内进行推广。

## 参考文献

- [1] 朱来斌.地方本科高校转型视阈下“双师双能型”师资队伍构建路径探析[J].学术探索, 2016(12): 149-152.
- [2] 欧阳波仪, 易启明, 汪炎珍, 等.高质量发展视域下高职教师教学创新团队建设研究[J].中国职业技术教育, 2020(5): 88-92.
- [3] 李梦卿, 李鑫.我国职业教育“双师型”教师队伍建设: 盘点“十三五”、谋划“十四五”[J].职业技术教育, 2021(6): 13-19.
- [4] 楼世洲, 岑建.产教融合视角下高职院校“双师型”教师团队建设的创新机制[J].职业技术教育, 2020(3): 7-11.

## Problems and Countermeasures of “Dual-qualified” Teacher Team Construction in Local Colleges and Universities in the New Era

Zhi Dingming, Guan Shouning

**Abstract** Strengthening the construction of “dual-qualified” teacher teams in local colleges and universities is a requirement for high-quality development of higher education, a demand for industrial talent training, and a driving force for the transformation and development of local colleges and universities, which is helpful to give full play to the function of groups and to play the role of integration of production and education. Aiming at the problems of weak concept, lack of participation motivation, structure to be optimized, policies to be improved, and insufficient participation of enterprises in the construction of “dual-qualified” teacher teams in local colleges and universities, this paper puts forward the countermeasures for the construction of “dual-qualified” teacher teams in local colleges and universities: perfect guarantee mechanism, optimize team structure, strengthen capacity building, promote two-way flow, and strengthen supervision and evaluation.

**Key words** local colleges and universities; “dual-qualified” teacher team; guarantee mechanism; capacity building; supervision and evaluation

**Author** Zhi Dingming, assistant researcher of Changchun University of Chinese Medicine (Changchun 130117)

**Corresponding author** Guan Shouning, associate researcher of Changchun University of Chinese Medicine (Changchun 130117)