

# 基于职教集团的高职院校“双师型” 教师队伍建设路径研究

蔡安成

(苏州经贸职业技术学院 工业互联网学院, 江苏 苏州 215009)

**[摘要]**职业教育作为一种特殊的教育类型,培养具有类型教育特色的高素质“双师型”教师队伍是中国式职业教育现代化的基础工程,是深化现代职业教育体系改革的重要任务。探究高职院校“双师型”教师队伍建设的意义,大力发挥职教集团优势力量,构建职业教育师资培养模式,校企共定“双师型”教师培养方案、共搭“双师型”教师培养平台、共育“双师型”教师技术技能、共评“双师型”教师能力水平,建设具有高素质职业素养,能够胜任理论实践一体化教学任务的高水平“双师型”教师队伍。

**[关键词]**高职院校; 职教集团; “双师型”; 教师队伍

**[基金项目]**全国职业院校教师教学创新团队建设体系化课题研究项目“基于模块化教学的教师创新团队建设长效机制研究”(TX20201101);江苏高校哲学社会科学研究重大项目“创新集群视角下江苏职教集团实体化运作路径研究”(2023SJZD138);江苏省教育科学研究院职教改革研究重点课题“江苏职教集团实体化运作机理和实施路径研究”(ZCZ134);江苏省职业技术教育学会职教研究重点课题“创新集群视角下江苏职业教育集团化办学路径研究”(XH ZDB2023034)

**[作者简介]**蔡安成,男,副研究员,研究方向为高等职业教育理论、职业教育集团化办学。

中办、国办《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》提出“加强‘双师型’教师队伍建设”,高职院校要深入贯彻落实党中央关于职业教育的决策部署,落实好教师队伍是发展职业教育的第一资源,大力提升教师队伍的职业素质、技术技能、服务社会的能力和水平,建设师德师风高尚、技术技艺精湛、专任兼任结合、充满生机活力的“双师型”教师队伍<sup>[1]</sup>。

## 一、高职院校“双师型”教师队伍的核心表征

经过多年建设探索和实践经验总结,针对“双师型”教师队伍中“双”的具体内涵,职业教育不同发展阶段有不同的定义和要求。第一种观点指“两种职称”,即职业院校专业教师既要有教师系列职称,又要有工程系列工程师职称,这是早期工程教育对职业教育教师的素质和技能要求。第二种观点指“两种证书”,即“双师型”教师既要有大学学历证书,又要有技术等级证书,这

是职业教育学生培养目标转化到对教师素质要求的。第三种观点指“两个能力”,即职业院校教师既要有专业理论教育教学能力,又要有专业实践操作技能和动手能力,具备理实一体教育教学能力。国家文件对“两个能力”的要求做了清晰的规定,比如2019年《国家职业教育改革实施方案》指出“‘双师型’教师是指同时具备理论教学和实践教学能力的教师,要求到2022年‘双师型’教师要占专业课教师总数超过一半”。2022年5月,新修订的《中华人民共和国职业教育法》指出“职业学校的专业课教师要具有符合教学要求的企事业工作经历和岗位实践经验,达到适应职业教育要求的教育教学能力和技术技能水平”,这些政策符合职业教育改革要求。

综合上述三种观点,“双职称”“双证书”都是硬指标,易评价、可定量,具有个体特点,而“双能力”是国家对职业院校教师建设的最新要求,是高职院校“双师型”教师队伍的核心表征特点,也是新时代职业教育高质量发展对职业院校教师

提出的迫切要求。高职院校“双师型”教师的“双能力”既有个体实现自身发展要求的素质和技能,也有教师群体普遍具备理实一体“双能力”素质和技能。因此,“双师”将不再是某一个体或小部分教师的素养能力标签,而是职业教育对教师素质能力的普遍要求和职业教育教师的共性特征<sup>[2]</sup>,应大力培养高职院校教师具备类型教育特点的教育教学能力和专业实践操作技能,构建师德为要、素质为本、服务为需的“双师型”教学团队。

## 二、高职院校“双师型”教师队伍建设的价值意蕴

### (一) 契合新时代现代职教体系建设改革要求

国家关于职业教育高质量发展任务明确对“双师型”教师建设路径提出要求,党的二十大报告提出统筹职业教育、高等教育、继续教育等三种教育类型协同创新,推进职普融通、产教融合、科教融汇三融建设力度,最终优化职业教育类型定位,这是国家对职业教育发展的最新定位,重点是发挥类型教育优势,这为师资队伍建设和提供了基本方略。2021年10月,中办、国办《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》提出强化“双师型”教师队伍建设,支持一批高水平大学、职业院校和各类骨干企业共建“‘双师型’教师培养培训基地”,实施全体教师五年一轮到企业实践,支持企事业单位技术骨干、管理人才到院校从教,实施“固定岗+流动岗”相结合的教师岗模式,推动校企互聘、互兼的教师队伍建设改革,这是“双师型”教师队伍建设的重要路径。2022年12月,中办、国办《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》指出:“加强师德师风建设,切实提升教师思想政治素质和职业道德水平。依托龙头企业和高水平高等学校建设一批国家级职业教育‘双师型’教师培养培训基地,开发职业教育师资培养课程体系,开展定制化、个性化培养培训。”这是高职院校建设“双师型”教师队伍的重要任务。

### (二) 契合高职院校教师队伍建设和成长规律

高职院校教师成长强调团队教师的理论教学与专业素质,重视实践教学技能,校企合作是

师资队伍建设和“双师”能力培养的最有效方式。2019年5月,教育部《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》提出,“通过深化产教融合和校企合作,大力推进校企行协同联动,实施共建,共享人才,共用资源,形成校企命运共同体,推动行业企业深度参与教师能力建设和资源优化配置,建立校内名师与产业导师结合互补的‘双师’结构团队”。“双师型”教师团队是根据课程与教学实施、专业建设与实践平台、科技研发与应用服务、技术推广与技能培训等多种功能有序组合、基于知识共享的专业教师团队<sup>[3]</sup>,通过政行企校多元培养“双师”素质和能力是高职院校教师队伍建设常态化、长期性任务,特别是发挥校企双元协同建设高水平师资队伍任重道远,需要久久为功。

### (三) 符合高素质技术技能人才培养现实需求

高职院校建立一支高素质、高水平、高效能的“双师型”教师队伍,是新时代为党育人、为国育才,培养合格的社会主义建设者和可靠接班人的重要保障,是培养符合经济社会发展需求的高素质应用型技术技能人才的关键举措。发挥“双师型”教师队伍的特殊作用,适应学生多样化成长目标,面向企业就业岗位需求,优化人才培养方案、重构课程教学内容、改进教育教学方法、培育精湛技术技艺、磨炼复合技术技能,形成“双师”指引、学生个性发展的职业教育类型人才培养方案,促进就业精准匹配岗位,大力提升高职院校的人才培养质量。

## 三、高职院校“双师型”教师队伍建设的困境

### (一) 高职院校“双师型”教师队伍建设的客观困难

作为主体方的职业院校,自身发展理念不够与时俱进,学科性思维较重,建设路径偏重专业学科理论教学能力提升,对专业教师实践能力和技能水平考核要求偏少,教师队伍的“双师”水平相差甚远,未能形成浓厚的“双师”能力培养氛围。作为职业教育的重要责任方行业企业,对职业教育的理解和执行还不到位,大多数企业参与职业院校“双师型”教师队伍建设的积极性不高、收益性不显、服务性不强、责任感不足,产教

融合、校企合作的体制机制不畅,行业对职业院校的指导机制不够健全,搭建的“双师”合作培养平台难以满足新时代师资队伍发展要求,大部分企业缺乏长远战略眼光,不愿意投入精力和财力推动“双师型”教师培养。作为直接利益人的职业院校教师对“双师型”理念不清,主动意识不强、对专业实践技能的掌握缺乏主动作为,动手操作能力达不到企业就业岗位要求,教育内容与社会需求不匹配,对产业动态和经济调整不熟悉,参与企业技术开发、产品研发、成果转化较少,很难传授学生就业所需的真技能。

## (二)高职院校“双师型”教师队伍建设的客观困境

校企深度合作、共同发力是“双师型”教师教学创新团队建设的有效方法和重要路径,政府政策的支持力度不够、产教融合不深入、校企合作不紧密,必然导致企业很难真正参与师资培养全过程,行业、企业优质资源未在“双师型”教师教学创新团队建设中发挥关键作用。职业院校受制于办学能力和拥有资源的客观困难,虽然《国家职业教育改革实施方案》要求高职院校从2020年开始专业教师招聘不得从应届毕业生中引进,须从具有3年以上企业工作经历的高职以上学历人员中引进,但高职院校提供给高水平技能人才的待遇不高,很难引进具有企业丰富实践经验的“双师”素质教师队伍。

## 四、基于职教集团的高职院校“双师型”教师队伍的路径优化

### (一)职教集团助力“双师型”教师队伍建设机制

职教集团是指政府、行业、企业、院校、院所五方中的一方或多方牵头发起,联合其他相关方,以提高质量、服务发展、实现多赢为目的,以资产、契约等为纽带,以集团章程为规范的多法人联合体。职教集团重要功能就是人力资源聚集耦合,强化校企双方合作力度,发挥1+1>2的优势效应。针对“双师型”教师队伍建设思路,整合职教集团资源,发挥政府的政策引导、专项资助等关键作用,调动行业企业在职业教育办学中的参与积极性,促进职业院校与行业企业紧密联系,共同打造多元横向融通、不同层次纵向贯通的办学体制,实现供需对接、资源共享、责任共

担、成效共享<sup>[4]</sup>,发挥多方力量优势,实现人力资源培养利益最大化,多方培育“双师型”教师团队。

### (二)基于职教集团的高职院校“双师型”教师队伍建设路径

为适应职业教育作为类型教育的要求,更加精准建设好“双师型”教师队伍,高职院校按照《国家职业教育改革实施方案》明确提出的“分专业建设一批国家级职业教育教师教学创新团队”总体要求,深入推进新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案,将“双师型”教师个体成长和教学团队建设相结合,提高教师教育教学能力和专业实践技能水平,落实《教育部办公厅关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》布置的“突出对理论教学和实践教学能力的考察,注重教学改革和专业建设实绩”的工作任务,采取职教集团、产教联盟、多元联动等有力举措普遍提升教师群体“双师”素质,助力技术技能人才培养,服务经济社会发展,提升职业教育适应性和贡献度。

1. 挖掘职教集团利益点,校企共定“双师型”教师培养方案。高职院校做好顶层设计,发挥职教集团多方力量,健全与政府、行业、企业、院所联合培养教师队伍有效机制,发挥行业企业在“双师型”教师队伍建设中的特殊作用。针对职教集团中的合作单位,制定共同培养、共同使用的“双师型”教师机制,职业院校给事业编制和福利待遇,企业提供实习岗位和工作补贴,实施校企共招、共培高层次“双师”教师,双方确定“双师型”教师的培训时间、工作条件、实践安排、保障安排等,为行业企业提供师资队伍的培训服务、技术研发、人力资源、社会公益等,形成“双师”需求清单和责任清单。行业企业为高职院校“双师型”教师培养提供专业实践场所、岗位技术资料、实习实训条件、技能人才需求等,为“双师型”教师提供横向项目、专利转化、技术攻关等发展平台。校企“双师型”教师培养利益方达成共识,共同确定培养培训方案,制定年度计划和项目清单,签订合作协议和成果目标。

2. 利用职教集团资源库,校企共同搭建“双师型”教师培养平台。依托职教集团建立教师培养培训责任共同体,打造高水平“双师”队伍,以其个体的高素质和团队的高水准,在人才培养过

程中构建完整的专业知识链、岗位能力链和职业素养链<sup>[5]</sup>。利用职教集团的合作优势,充分调动行业企业、专业领域优势院校的积极性,建立健全教师入职前专业培养、入职后技能培训和在职研修研学体系,为“双师型”师资队伍培养培训提供优秀资源、企业实践岗位、项目申报机会。行业、校企合作申报各级“双师型”教师培养培训基地、企业实践基地等平台,共建专业领域高水平教师发展中心、人才训练营等平台,在教师和员工技术技能培训、理论知识课程、实践技能教学、专利申请、成果转化等方面实施深度合作的机制体制,培养专任教师群体企业文化、行业气质、工匠精神,推动高职院校“双师型”教师队伍立足行业企业,开展人才培养、科学研究,参与行业标准、专业标准制定,服务企业产品研发、技术升级,解决教师团队有序培养的平台搭建问题,最终“双师”教师具备把行业企业实践项目案例和一线工作经验转变为教学元素和教育案例的能力,真正贴近一线、贴近岗位,实现理实一体化教学。

3. 发挥职教集团机制活力,校企共育“双师型”教师技术技能。依托职教集团建立校企人员双向交流协作共同体,职教集团发挥自身优势,推动校企双方按照就业岗位要求,健全校企联动培养机制,实现专业设置与产业发展、课程编排内容与岗位职业标准、教育教学过程与生产实践过程对接。高职院校按专业类别、课程性质等维度组建分层、分类的“双师型”教师团队,纵向包括专业带头人、骨干教师、企业兼职人员等,横向包括教学、科研、实践、管理方面的人员<sup>[6]</sup>。团队应做到紧跟行业、对接产业、精通职业、服务企业,充分发挥职教集团行业企业资源优势,走进行业企业合作平台、实践基地、技术中心,将行业企业的新技术、新工艺、新规范、新理念融入教育教学过程,提升“双师”实践技能,培养符合企业就业岗位的合格人才。

聚焦专业教师“双师”素质构成,强化新教师入职教育,结合新教师的实际情况,建立新教师岗位见习制度,要求应届入职的教师,首先进入专业人才培养方案紧密合作的企业进行为期一年的就业岗位见习和企业实践,严格见习期考核,确认其是否符合职业教育“双师”素质。打通校、企、行合作共享路径,解决学校与行业企业合作共建机制缺位、资源难以共享的问题。团队教师定期到企业实践,学习专业领域先进技术技

能,促进就业岗位核心技能熟练掌握,提升教师实践教学能力,磨炼技术技能,积累创新能力,培养专任教师课程标准开发能力、教师模块化教学设计与教学实施能力、教学评价与反思能力、团队协作配合能力、数字化技术教学能力,大力提升教学团队教育教学改革和创新能力,解决教师及团队的持续发展问题。

4. 立足职教集团目标明确,校企共评“双师型”教师能力水平。利用职教集团政行企校专家、学者资源,选取“双师型”教师培养利益相关方中的政府部门、学校职能部门、二级教学单位、行业、企业、教师代表、学生代表等人员组成绩效评价小组,对参与校企共培共育的“双师型”教师的工作态度、实践能力、业绩成果、满意测评等做出全面评价,给予改进建议意见,通过评价认定、绩效考核,给予物质和精神奖励。最终高职院校教师个体具有高素质职业素养,具备理论教育和实践操作双能力,高职院校教师群体成为“双师型”结构化教学团队,真正掌握专业人才培养目标和企业就业岗位要求的逻辑关系,从而全面推进理论教学和企业实践相结合的人才培养体制机制,培养适应企业就业岗位,具备创新思维和持久发展力的高素质技术技能人才。

#### 参考文献

- [1] 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》的通知:教师[2019]6号[EB/OL]. (2019-09-23) [2023-04-06]. [http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/201910/t20191016\\_403867.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/201910/t20191016_403867.html).
- [2] 刘常兴. 基于类型教育特征的“双师”表征形式与实现路径[J]. 中国职业技术教育, 2022(27): 47-52.
- [3] 卢立红, 邓瑾. 产教融合视域下高职院校“双师型”教师队伍建设现状及对策[J]. 职业技术教育, 2021, 42(26): 45-48.
- [4] 蔡安成. 历史和实践视角下示范性职教集团提质培优路径研究[J]. 职业技术教育, 2021, 42(33): 32-36.
- [5] 吴杨伟. “双高计划”背景下高职“双师”队伍建设的定位、问题与路径研究[J]. 职教论坛, 2020, 36(8): 99-103.
- [6] 田苗. “双高”背景下高职院校“双师型”教师队伍建设探索[J]. 科技风, 2023(9): 44-46.

责任编辑 张晓雁