

高职“双师型”教师专业发展困境及突破路径探析*

赵秀华 张樱凡

(云南交通职业技术学院, 云南 昆明 650500)

摘要: “双师型”教师不仅是培养高素质技术技能人才的主力军,更是职业教育实现高质量发展的重要力量。在产业转型升级和高质量发展的背景下,给高职“双师型”教师专业发展提出了新的挑战,创造了新的机遇。目前仍存在各省市认定标准和保障措施不完善、学校组织管理机构不健全、教师对专业发展认识模糊等困境。亟须在政府层面完善教师准入制度,明确教师专业发展标准和制定激励政策;在学校层面设立教师发展中心,形成校企“双主体”共育共管支持服务体系,搭建师资培训立交桥,优化职称评审制度,完善高职院校组织机构的职能;在教师层面激发教师自主意识和内驱力,从而促进高职“双师型”教师专业发展行稳致远。

关键词: 高职教育; “双师型”教师; 专业发展; “三教”改革; 校企合作

中图分类号: G715 **文献标识码:** A **文章编号:** 1674-9154(2023)04-0064-07

“双师型”教师不仅是培养高素质技术技能人才的主力军,更是职业教育实现高质量发展的重要力量。2019年6月,教育部发布《关于职业院校专业人才培养方案制订与实施工作的指导意见》,指出要“深化教师、教材、教法改革。建设符合项目式、模块化教学需要的教学创新团队,不断优化教师能力结构”^[1]。“三教”改革是在我国经济社会转型升级以及中国职业教育快速发展的背景下形成的职业教育改革政策^[2]。2020年9月,教育部等九部门印发《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》,再次强调“教师、教材、教法改革全面深化”,并要“探索有条件的优质高职学校转型为职业技术师范类院校或开办职业技术师范专业,支持高水平工科院校分专业领域培养职业教育师资,构建‘双师型’教师培养体系。改革职业学校专业教师晋升和评价机制,破除‘五唯’倾向,将企业生产项目实践经验、业绩成果等纳入评价标

准。改革完善职业学校绩效工资政策”。要求“到2023年,专业教师中‘双师型’教师占比超过50%”^[3]。2021年10月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》(以下简称《意见》),对深入推进“三教”改革政策的协调性和系统性提出更高要求。《意见》中指出“完善职业教育教师资格认定制度,在国家教师资格考试中强化专业教学和实践要求。制定双师型教师标准,完善教师招聘、专业技术职务评聘和绩效考核标准。按照职业学校生师比例和结构要求配齐专业教师”^[4]。这一系列政策的出台,为高职“双师型”教师专业发展擘画了蓝图。

本研究将在产业转型升级和高质量发展背景下,厘清目前高职“双师型”教师专业发展面临的新挑战和新机遇,并通过分析高职“双师型”教师专业发展存在的主要问题,对其专业发展路径进行探析。

*基金项目:云南省教育厅科学研究基金项目“基于1+X证书制度的交通类高职院校人才培养改革研究”(编号:2023J1571)。

作者简介:赵秀华(1965—),云南交通职业技术学院教务处,副教授,硕士,研究方向:职业教育教学管理;张樱凡(1992—),云南交通职业技术学院继续教育学院,讲师,硕士,研究方向:高等教育管理。

收稿日期:2023-04-05



一、高职“双师型”教师专业发展的新挑战和新机遇

当下,产业转型升级和高质量发展都需要大量的高素质技术技能人才作为支撑,而高职“双师型”教师承担着培养高素质技术技能人才的任务与使命。在产业转型升级和高质量发展的背景下,也为高职院校“双师型”教师专业发展创造了更广阔的空间。

(一) 产业转型升级带来的新挑战

产业转型升级是指从低附加值向高附加值升级,从高能耗高污染向低能耗低污染升级,从粗放型向集约型升级。技术的进步倒逼使用技术的人才要不断更新自己的知识与技能,在引进先进技术的基础上消化吸收并加以创新。产业转型升级中,第二、第三产业比重的增加是其重要特征,并需要高职教育为第二、第三产业提供更多高素质技术技能人才,作为高职教育人才培养主力军的“双师型”教师,自然也在产业转型升级中扮演着重要角色,不仅要求专业技术过硬,还要有丰富的教学经验。

随着产业转型升级,新兴技术的应用越来越广泛,高职“双师型”教师需要不断更新技术知识,掌握新的教学方法和形式,以适应技术变革对教育的影响。此外,产业转型升级带来了新兴的行业和职业,高职“双师型”教师需要及时了解新兴行业的发展趋势和要求,具备相关行业从业背景和实践经验,才能够更好地培养适应产业需求的学生;同时具备跨学科教学能力,能够整合不同学科知识,不断创新,才能满足产业转型升级提出的新要求和新挑战。

(二) 高质量发展提供的新机遇

高质量发展不仅是对经济的要求,而是逐渐扩展到经济社会各领域各方面。“高质量发展,就是能够很好满足人民日益增长的美好生活需要的发展,是体现新发展理念的发展,是创新成为第一动力、协调成为内生特点、绿色成为普遍形态、开放成为必由之路、共享成为根本目的的发展”^[5]。在

高质量发展过程中,政府对高职教育的支持和投入不断增加,这为高职“双师型”教师提供了各种专业发展的新机遇,如参加培训、研修以及行业交流等,提升他们的教学能力和专业知识水平,提高教育教学的质量。此外,高质量发展过程中,高职院校加强与企业合作,这为“双师型”教师更好地了解行业企业发展趋势和需求提供了契机。

二、高职“双师型”教师专业发展困境

通过文献研究发现,目前各省市认定标准和保障措施不完善,且学校组织管理机构不健全,高职“双师型”教师对专业发展的认识模糊等困境。正视这些现实问题,将进一步为高职“双师型”教师专业发展指明方向。

(一) 各省市认定标准和保障措施不完善

高职院校新入职教师主要来自普通理工科高等学校,部分来自企业,职业技术师范素养薄弱问题相对突出^[6]。这就需要各省市根据国家出台的“双师型”教师准入认定标准,完善系列保障措施。2022年10月,教育部办公厅发布《关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》(以下简称《通知》),明确了“双师型”教师具备条件和认定标准,是从根本上保证职教师资专业化发展的重要举措^[7]。各省市教育行政部门未能充分结合本地具体情况制定“双师型”教师认定实施细则和教师专业发展标准,完善培养机制和评价机制等,各种晋升和奖励措施不完善,未能充分激发教师积极发展专业技能和提高教学能力的积极性。各省市教育行政部门只有立足实际情况,才能完善各项机制和保障措施。

(二) 学校组织管理机构不健全

目前高职“双师型”教师的组织管理机构不健全,且没有统一的标准和规范,导致学校的管理职能模糊。在这种缺乏统一规范的情况下,很难形成有效的组织体系和管理机制。全国56所“双高”院校中,设立教师发展中心的学校有28所,比例达到50%。其中20所院校的教师发展中心挂靠人





事处, 2所挂靠教务处, 1所挂靠宣传部, 5所院校将其独立设置为二级单位^[8]。可以看出, 不少高职院校并未设立专门的教师发展中心, 作为学校教师专业发展组织管理的主要机构, 并未受到各高职院校的重视。高职院校组织管理机构不健全, 直接影响着教师专业化的发展。在实际管理中, 高职院校仍然采取传统的硬性管理措施, 忽略了人性化的发展要求, 对教师的全面发展起着制约作用, 难以提升其专业水平和综合能力^[9]。不少高职院校虽然设立了教师发展中心, 但其职能单一, 并未真正发挥成立时应有的功能。部分教师发展中心隶属于教务处或人事处, 缺乏专职管理人员, 形同虚设。其职能就是负责组织培训和教师日常工作的管理, 并未真正发挥促进教师专业发展的主要功能。

(三) 教师对专业发展认识模糊

高职“双师型”教师对专业发展认识模糊, 专业发展内生动力不足。李永的研究发现, 高职院校教师对专业发展关注很少, 在抽样调研中有些老师基本没有听说过“教师专业发展”或者“教师专业化”, 少部分教师听说过“教师发展中心”, 有部分教师从未听过, 也不知道本校是否有教师发展中心或类似机构。有近30%的教师听说过职业生涯规划, 但真正落地实施的相对较少^[10], 这些都表明教师对专业发展认识模糊。焦晓骏的实证研究表明, 教师的自主意识和内生动力是教师专业发展的动因, 只有具备强烈的内生动力和相应的能力素质才能获得更好的发展。大部分高职教师关于自身的发展与提升思考较少, 较少关注如何才能让自己变得更卓越及促进自我价值的实现^[11]。教师专业发展的自主意识和内生动力普遍不足, 缺少明晰的职业生涯规划, 这是制约高职“双师型”教师专业发展的主观原因, 也是首要原因。

三、高职院校“双师型”教师专业发展的突破路径

以上分析了高职“双师型”教师专业发展现状, 并对存在的普遍性问题作了简要剖析, 针对存

在的问题, 可通过以下一些实施路径, 促进高职“双师型”教师专业发展。

(一) 政府层面: 完善教师准入制度、专业发展标准和激励政策

1. 完善教师准入制度

高职院校“双师型”教师的准入制度, 是从源头上保障“双师型”教师专业性和技术性的门槛, 也是其专业发展的重要方向。从国家层面, 要进一步完善与《通知》相配套的各项制度, 才能使准入认证工作落到实处; 从区域层面, 各省市的教育部门, 各院校的师资培养部门, 要将“双师型”教师认证制度的普适性和地区特征的差异性结合起来。鉴于实际情况, 高职院校“双师型”教师的实践教学能力只能在教学 and 实践中逐渐形成, 可在入职后通过各种培训渠道分步进行。部分教师来自企业具有丰富的实践经验, 可以适当放宽学历要求。拟入职高职院校的非师范类毕业生, 在具备了学科专业准入条件后, 如果暂时没有获取高校教师资格证, 需脱产到师范院校再进行不低于一年(或一学期)的教育专业学习, 并限期获取教师资格证和其他相应的职业技能等级证书。

2. 明确教师专业发展标准

明确“双师型”教师专业发展标准, 即明晰教师专业发展的方向和目标, 确定教师专业发展的路径和方法, 更好地指导教师的专业发展。

高职院校可以根据“双师型”教师专业发展的不同阶段的特点和要求制定标准。庄西真认为, 基于职教教师专业发展内涵, 结合教师职业知识、职业能力的提升和日常教学应用水平, 职业院校教师职业专业发展划分为新手、熟练、精通和专家四个阶段。从新手到专家的专业化发展过程, 本质上是基于时间维度的经验累积。职教教师的专业发展和经验积累将充分围绕知识、技能和素养三个维度进行, 形成以时间为横轴、专业性为纵轴的四个阶段模型(见表1)^[12]。根据教师专业发展不同阶段的特点和要求, 我们可以按照横向时间维度和纵向对应的内容制定或完善相关标准和相关制度。明确各





表1 “双师型”教师各阶段专业发展标准和制度

发展阶段	新手阶段	熟练阶段	精通阶段	专家阶段
所对应的专业发展标准、制度	1.教师准入标准 2.助教制度 3.主讲教师资格认定制度	1.初、中级“双师型”教师认定标准 2.企业返岗培训制度 3.专业技术职务评审条件、办法 4.教学评价、教学反思制度	1.中、高级“双师型”教师认定 2.企业实践、培训制度 3.专业技术职务评审条件、办法 4.教科研、教改项目建设相关制度 5.学科带头人标准、创新团队建设标准	1.高级“双师型”教师认定标准 2.企业实践、培训制度 3.教科研、教改项目建设相关制度 4.指导、培养青年教师 5.教学名师、名师工作室建设标准 6.教学名师遴选标准

阶段的标准内容和要求，也就使教师明确了高职“双师型”教师专业发展的方向和目标。

3.制定激励政策和奖励办法

各级教育主管部门和师资培养部门要及时制定和出台相应的激励政策和奖励办法，这是推动高职“双师型”教师专业发展最直接和有利的措施。《通知》中指出“要制定激励政策，建立能进能出、能上能下的动态调整机制，根据教师不同能力条件分级认定，引导和鼓励广大教师走‘双师型’发展道路”^[3]。在职务（职称）晋升、教育培训、评先评优等方面应向“双师型”教师倾斜，课时费标准原则上应高于同级别教师岗位。要根据“双师型”教师不同阶段发展需求，精准提供教育教学、岗位实训、企业实践等机会。

（二）学校层面：优化高职院校组织管理机构职能

1.设立教师发展中心

教师发展中心是高职“双师型”教师专业发展的专门管理机构，是专为教师专业发展搭建的重要管理和服务平台，必须予以高度重视。因此，应从以下几方面进行完善和改进。一是尽快设立教师发展中心，并将其独立设置为二级单位，教师发展中心主任可由分管教学的校级领导兼任。二是明确教师发展中心的职能。教师发展中心的职能应致力于教师成长和专业发展，要立足于教师教学能力提升和发展的需要，通过教师培训、质量评估、研究交流、咨询服务等途径，传播先进教育理念，推动教育教学改革，搭建合作和交流平台，提升“双师型”教师的教育教学水平，引领教师专业发展。三是完善教师发展中心自身建设，通过完善各项规章

制度，充分发挥指导、帮助、促进“双师型”教师成长和专业发展的作用。

2.形成校企“双主体”共育共管支持服务体系

高职院校与企业要建立起长期稳定的合作关系，确立合作的目标和责任，形成校企共育共管“双师型”教师专业发展的支持服务体系。一方面，学校鼓励“双师型”教师积极参与企业实践活动，走进企业了解实际工作环境和流程，加深教师对实际行业需求的了解。另一方面，高职院校要邀请企业中的专业人员作为导师参与教学，与教师共同承担课程教学任务，使“双师型”教师可以更好地结合真实工作场景和问题开展教育教学。学校与企业共同开展研究项目，教师与企业员工合作进行实践研究，将实际问题带入教学中，提高对学生职业能力的培养效果。因此，在校企合作共育共管过程中，高职“双师型”教师的培养目标、内容、方式和手段、培养结果的考核和评价等都要形成“双主体”联动机制。通过校企合作搭建互联互通平台，是促进其专业发展的重要保障。高职院校要不断优化管理机制，通过课程、项目、技术服务等载体，组建各种形式的教师专业发展共同体，加强教师的学习交流，带动教师群体的合作发展。

3.搭建师资培训立交桥

高职“双师型”教师职后培训是促进其专业发展的重要途径。2022年12月，教育部办公厅发文公布了首批170个国家级职业教育“双师型”教师培训基地。云南交通职业技术学院也被遴选为首批国家级“双师型”教师培训基地。同时作为省级“双师型”教师培训基地，拟通过3年建设期，培养建设示范引领、辐射面广的“双师型”教师培养





基地20个,教师企业实践基地40个,教师企业实践流动站40个。结合国家、省级的“双师型”培训基地建设,该学院遴选出汽车制造类、公共服务类、土建施工类、测绘地理信息类、道路运输类、电子信息类、城市轨道交通类等多个校级“双师型”教师培养培训基地,由二级学院牵头、企业共建的11个“示范性教师企业实践流动站”,从而形成了从校级到省级再到国家级的由低到高、自下而上的“双师型”教师贯通培养体系。

加强各级培训基地内涵建设是下一步的工作重点,要统筹基地的培训需求、优化培训内容、完善培训机制、创新培训模式等内涵建设。此外,各高职院校可依托职教联盟(集团)形成资源共享平台^[4]。同时,派遣教师分别到国培基地和企业进行为期几个月(或一学期)的专项培训,学校要主动与上级主管部门保持沟通,及时掌握政策动向,积极争取上级部门从培训项目、资金、政策等方面给予支持,从而形成上下联动的培训机制,为“双师型”教师专业发展搭建立体桥。

4. 优化职称评审制度

高职“双师型”教师的职称评审不仅要考查教师的学历、任职年限等基本标准,教师的教学质量、科研、教改成果、论文著作、所获表彰、奖励等常规业绩,同时还应该将教师的行业企业实践经历、专业培训经历等纳入职称评审条件中。可以考虑把相关权威部门认定的初、中、高级“双师型”教师资格作为职称评审条件,在同等条件下,优先考虑“双师型”资格的教师,或者可以把“双师型”教师作为单独系列进行评审。

《通知》中已从宏观角度明确了“双师型”教师激励政策的具体内容,同时也指明了“双师型”教师专业发展的方向,学校层面就需要从制度层面出台各项激励政策和奖励办法,把《通知》精神落到实处。除职务(职称)晋升、教育培训、评先评优等方面给予倾斜外,绩效奖励也是重要手段。云南交通职业技术学院结合教育部、云南“双师型”教师认定标准,分别制定了校级“双师型”教师认

定标准和绩效激励政策,遴选了一批校级“双师型”教师培训基地,为“双师型”专业发展拓展了路径。一是对获得初级、中级或高级的“双师型”教师分别在年终绩效中给予适当奖励。二是适当提高课时费标准,课时费标准可以高于同级别教师岗位10%~20%。三是对“双师型”教师进行定期考核评价,考核优秀给予一定的绩效奖励,考核不合格,取消“双师型”教师资格。通过建立科学合理的激励政策和奖励办法,能有效促进“双师型”教师专业发展。

(三) 教师层面: 激发教师自主意识和内驱力

教师是专业发展的主体,教师专业发展的自主意识是促进其专业成长内在的核心驱动力。教师专业发展,不应该仅仅以各种客观、可见的物质激励,更应该构筑教师主观、内隐的精神世界,教师在专业发展中要树立专业发展自主意识,养成专业发展自主能力^[5]和信息化素养^[6]。首先,高职“双师型”教师在专业发展过程中,对自己的专业技能与活动要进行经常性、系统性的反思,养成建立自我反思与剖析的习惯,记录下自己的教学经历和实践感悟,通过记录反思专业发展过程中“关键事件”对自己的影响,才能更好地发展自主能力^[7]。其次,作为高职“双师型”教师,要深刻认识职业教育的特点,领会教师专业发展的本质、内涵和意义;要了解国家职业教育相关政策、举措和战略;教师教学执行力影响着学校育人目标的实现程度以及教学改革的成败^[8],因此要结合学校办学的长远目标,并根据自己的实际情况选择发展的方向和目标,制定职业生涯规划。

“双师型”教师要将“双师”“双能”融入自身的职业发展规划中,这就要求高职院校“双师型”教师要对专业发展有清楚的认识,主动制定自己的职业生涯发展规划,主动探索“教师+匠师”融合发展的职业模式,走专业化发展的道路,不断提高专业技能水平和实践教学能力,不仅要做法教学名师,还要有志于成为手艺人、工匠、技艺传承人^[9]。只有教师专业发展意识的自我觉醒,才能充





分激发内生动力和主观能动性,使教师专业发展行稳致远。

“双师型”教师是高素质技术技能人才的主力军,产业转型升级和高质量发展,给高职“双师型”教师专业发展带来了新挑战和新机遇。从教师个体和学校层面看,关注“双师型”教师专业发展,建立和完善“双师型”教师专业发展的体制机制是其稳定、可持续发展的基础。高职院校应重视“双师型”教师专业发展,明确其发展路径,从而为推动职业教育和经济社会高质量发展注入动力。

参考文献:

- [1]中华人民共和国教育部.教育部关于职业院校专业人才培养方案制订与实施工作的指导意见[EB/OL].(2019-06-11)[2023-04-05].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/moe_953/201906/t20190618_386287.html.
- [2]梁宁森,梁宇坤.职业教育“三教”改革的政策动因、内在逻辑及未来路向[J].高等工程教育研究,2022(4):164-168.
- [3]中华人民共和国教育部.教育部等九部门关于印发《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》的通知[EB/OL].(2020-09-23)[2023-04-05].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/zcs_zhgg/202009/t20200929_492299.html.
- [4]中华人民共和国教育部.中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》[EB/OL].(2021-10-12)[2023-04-05].http://www.moe.gov.cn/jyb_xgk/moe_1777/moe_1778/202110/t20211012_571737.html.
- [5]何忠国.为什么要把握好高质量发展这个总要求[EB/OL].(2021-03-16)[2023-04-05].http://www.xinhuanet.com/politics/2021-03/16/c_1127216046.htm.
- [6]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(2):40-48.
- [7]李梦卿,刘晶晶.“双师型”教师资格认证标准设计的理性思考与现实选择[J].教育发展研究,2017,37(21):75-84.
- [8][10]李永,段琼辉,胡新岗,黄陈.“双高”背景下高职院校教师专业发展现状及析因[J].高教学刊,2022(12):161-164.
- [9]李红平,高阳.高职院校“双师型”教师专业发展的路径[J].发明与创新(职业教育),2021(5):16-17.
- [11]焦晓骏.高质量发展视野下高职教师专业能力发展实证研究——基于江苏422名高职院校教师的调查[J].江苏高教,2023(1):111-117.
- [12]庄西真.职业院校教师的专业发展:内涵特征、阶段划分与实现路径[J].中国高教研究,2022(4):97-102.
- [13]中华人民共和国中央人民政府.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[EB/OL].(2022-10-25)[2023-04-05].https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2022-10/28/content_5722314.htm.
- [14]郑沁心,张棉好,季建利.“双师型”教师教学创新团队知识共享研究[J].当代职业教育,2022(5):88-96.
- [15]刘建湘,周明星.探析双师型教师专业发展的管理策略[J].教育与职业,2005(21):25-27.
- [16]刘晓,张焯,汤永洁.教师教育信息化政策的伦理困境及应对[J].教育与教学研究,2022,36(3):55-67.
- [17]袁静.高职院校教师专业发展的现状与对策[J].南昌教育学院学报,2016(5):66-68.
- [18]杜尚荣,朱艳.论教师教学执行力的内涵、特征及功能[J].教育与教学研究,2022,36(2):50-59.
- [19]张书,冷士良,杨勇.高职院校“双师型”教师发展困境及提升策略[J].现代教育论坛,2021(5):46-47.

责任编辑 黎恩



Analysis of the Dilemma and Breakthrough Path of Professional Development of *Double-Qualified* Teachers in Higher Vocational Colleges

ZHAO Xiuhua, ZHANG Yingfan

(Yunnan Communications Vocational and Technical College, Kunming Yunnan 650500)

Abstract: *Double-qualified* teachers are not only the main force in cultivating high-quality technical and skilled talents, but also an important force in realising high-quality development of vocational education. Under the background of industrial transformation, upgrading and high-quality development, the professional development of higher vocational *double-qualified* teachers poses new challenges and creates new opportunities. However, some difficulties remain, such as imperfect recognition standards and safe guards in various provinces and cities, in adequate organization and management structures in schools, and teacher's vague understanding of professional development. It is urgent to improve measures to promote the professional development of *double-qualified* teachers in higher vocational colleges, specifically, at the government level, it should improve the access system for teachers, clarify the professional development standards for teachers and formulate incentive policies. At the school level, it is necessary to establish a teacher development center, form a school-enterprise *double-subject* co-education and co-management support service system, build a teacher training overpass, optimize the title evaluation system, and improve the functions of higher vocational colleges' organizations. Teachers' self-consciousness and internal drive should be stimulated at the individual level.

Keywords: higher vocational education; *double-qualified* teachers; professional development; the reform of teachers, textbooks and teaching; school-enterprise cooperation