

# 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

楼世洲 岑建

**摘要** “双师型”教师是高职院校教师队伍专业化的必然选择,包括“双师型”的专业教师与“双师型”的教师团队,前者是“双师型”教师队伍的个体特征而后者是队伍的团体特征。随着我国职业教育产教融合的不断深入,高职院校师资队伍的专业化水准显著提升,专业化团队的重要性和必然性凸显。因为只有高水平、专业化的“双师型”团队才能承担科技创新、人才培养和服务社会的整体功能。实现这一目标,必须深化高职院校管理体制和机制的改革,构建知识共享的产教融合平台,建立多元化教师引进和专业发展机制,构建分层分类的教师评价体系。

**关键词** 高职院校;产教融合;专业群;“双师型”教师团队

**中图分类号** G715 **文献标识码** A **文章编号** 1008-3219(2020)03-0007-05

“双师型”教师是职业院校人才队伍建设的目标和着力点。1995年,国家教委在《关于开展建设示范性职业大学工作的原则意见》中首次提出“双师型”教师队伍的建设目标,“双师型”成为高职院校教师队伍的基本要求和质量标准。2019年,教育部等四部门联合印发的《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》强调指出:建设高素质“双师型”教师队伍是加快推进职业教育现代化的基础性工作。由于职业教育的发展对产业具有紧密的路径依赖,职业教育的办学形式、内容和教学方式,都必须与经济主体、产业主体相适应。产教融合是推进职业教育现代化的基础性工作,是高职院校建设和发展的必然选择,也是建设和研究“双师型”教师队伍的基本条件和现实背景。深化产教融合的过程中,高职院校“双师型”教师队伍如何定位,如何通过

体制机制创新“打造数量充足、专兼结合、结构合理的高水平双师队伍”<sup>[1]</sup>,是一个需要深入思考的重要问题。

## 一、产教融合背景下高职院校“双师型”教师团队建设的目标定位

近20年来,在国家一系列政策、项目、计划的引领下,职业教育源于产业、导向于就业、服务于职业的跨界属性渐渐明晰,类型特征日益突出。高职教育是产业人力资源的基础,产业发展是职业教育发展的依托。职业教育发展中的问题不仅仅是教育问题,还是经济问题、产业问题,产教融合是高职教育的本质特征,也是吸引企业参与职业教育的动力所在。只有通过建立产教融合机制,才能构建校企之间的互动机制。而要实现深层次的

**作者简介**  
楼世洲(1957- ),男,浙江师范大学教育科学学院教授,博士生导师,研究方向:职业教育政策(金华,321004);岑建(1971- ),男,金华职业技术学院副研究员

产教融合,必须形成科技创新、人才培养和服务社会的一体化机制。因此在产教融合背景下,高职院校应建立一支立足于产学研一体化的高素质的“双师型”教师队伍,确立全方位教师队伍建设的目标定位。

### (一) 由课程教学向教学、研发、服务三位一体转变

高职院校在国家建设示范校、优质校等政策项目的引导下,具有理论教学和实践指导能力的双师素质教师的数量日益增多,多数学校达到了50%,少数学校达到70%甚至更高。但是,这些教师承担的功能主要还是课程教学,多数教师还没有涉及与企业相关的技术研发和培训服务,这与《国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见》要求“深化产教融合,促进教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接”的要求不相适应。产教融合的前提是校企深度合作,基础是互利共赢,是专业、人才、科研与产业互动,校企合作育人、协同创新和联合服务。

互利共赢的机制是驱动校企合作的内在动力,才能使教育行为因更加契合企业组织目标而更有效率<sup>[2]</sup>。因此,建设“双师型”教师队伍应从功能扩展上着力,课程教学、技术研发和社会服务并举、并重。毫无疑问,产教融合的核心要务必定是教学。但同时,“教”是为“产”服务的,离开“教”,“产”就失去了基础。服务“产”是促进产教融合的粘合剂,而技术研发是服务于“产”的根本依托。当前,我国作为人口资源大国的优势在逐渐减弱,过去30年以人口红利为基础的高投资、高出口拉动型的发展模式面临着非常大的挑战<sup>[3]</sup>。企业靠成本优势堆积的增值方式已难以支撑经济的持续发展,必然要从现有的低技术、低附加值、低效率发展模式向高技术、高附加值、高效率发展模式升级,以实现产业结构优化和产品品质提升。高职院校的研发能力是最能够吸引企业合作、推动产教融合的关键资源。而如何为企业和社会提供优质的服务,是产教融合赋予高职院校的又一重要功能,包括技术服务和培训服务。高职院校的“双师型”教师团队只有实现了从单一的课程教学向教学、研发、服务三位一体转变,才能推动产教深度融合。

### (二) 由个体的“双师型”向团队的“双师型”转变

“双师型”教师队伍功能的转变,要求其结构随之改变。《国家职业教育改革实施方案》明确指出要多措并举打造“双师型”教师队伍。一般来说,“双师型”可以分为个体的“双师型”和团队的“双师型”两类。前者大致有“双职称”说、“双证书”说、“双能力”说等,强调教师知技兼备,要求专业教师既能够理论教学,又能够实践教学,理论知识与操作技能于一体,成为双师素质教师;后者是基于知识共

享的专业教师共同体,是根据课程与教学实施、专业建设与实践平台、科技研发与应用任务、技术推广与技能培训等多种功能有序组合的专业团队。从国家政策要求和高职院校的办学实践来看,多数情况下都强调教师个体的“双师”资格,即便是《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》提出的“双师结构与双师素质兼顾的专业教学团队”,也是指专兼结合型的团队,而较少考察“双师型”教师队伍的团队特征。

在产教融合背景下,高职院校的专业教师不再只是从事与人才培养有关的理论教育与实践指导、专业建设与课程改革、竞赛辅导与教学资源开发,还要承担更多与行业、产业、企业发展相关的研发与社会服务。“双师型”教师个体可能具备完成这些任务所应有的专业能力,但却不一定具备相应的实力,如充足的时间、精力、资源、信息以及专业化程度等,这些任务往往需要团队合作才能完成。当然,“双师型”团队的概念也不仅仅是专兼职教师简单的组合,一定要是在教学、研发和社会服务方面各有专长、优势互补,能够知识共享、利益共享的专业团队。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”<sup>[4]</sup>等问题。因此,在高职院校建设“双高”,全力推动产教融合的政策下,高职院校应从关注个体的“双师型”转向团队的“双师型”,即“双师型”教师团队。

## 二、产教融合背景下高职院校“双师型”教师团队建设的体制创新

### (一) 构建在结构上内外跨界的“双师型”教师团队

“双师型”教师团队更强调整体的功能与作用,在团队成员合力下所能承担起的产教融合下的育人、研发和服务功能,而不是片面强调教师个体的“多功能”或“多资格”。因此,高职院校在选聘专业教师团队时,应注重成员在专业结构上始终保持内跨界,成员的来源结构上始终保持着外跨界两个特征。内跨界即团队中不仅有擅长理论教学或理论研究的教师,还应有擅长于应用技术研发和社会服务的人才,甚至还有政策咨询、创业教育方面的专家,能够为行业企业提供技术服务和培训服务。团队内形成教师专业特长的多样性和互补性,团队成员在具体的工作任务内分工协作,实现专业优势互补、人才结构优化,能够根据各自的优势和专长完成不同的工作模块,增强团队整体完成工作任务的专业能力。外跨界即团队内的教师既有校内的专任教师,还有行业企业的技术骨干、产业教师(导师)、技能大师等;有跨专业

的教师,也有跨企业、跨行业的技术技能人才和管理专家。校企之间通过教师与技术骨干之间的双向交流,相互兼职,实现跨界跨行的专兼融合。内外跨界的团队结构使多个专业方向、技术专长和职业领域的校内外教师组成能够承担多项工作任务的“双师型”教师团队。

### (二) 构建基于知识和利益共享的“双师型”教师团队

知识共享是指个体知识、组织知识通过各种交流手段为组织中其他成员所共享,其目的是使共享系统中的成员彼此接触和使用他人创造的知识成果,促进已有知识的价值最大化和新知识的不断涌现。团队治理的根本目的是通过优化资源配置增强团队的凝聚力。“双师型”教师团队与其他知识型团队一样,知识创新是最重要的资源之一,而知识共享则是配置资源的重要方式。高职院校“双师型”教师团队中的每个成员都有自己的专业特长,并在不断地进行着知识、技术或产品的创新,成员间的知识共享能使个人的知识、技能和能力产生乘法效应,从而使团队的整体实力倍增。利益共享是知识共享和形成团队合力的基础,也是团队的基本特征。因此,高职院校在“双师型”教师团队的管理中,应坚持基本的理念是每个成员在具体任务中的角色和贡献度不同,考核的业绩点与分值可能不同,但教学、技术研发和社会服务等不同类型的任务同等重要,在年度考核、评优评先、职称晋升、调薪奖励等方面也应同等对待。此外,引导激励团队中校内外成员之间的知识共享和利益共享,不但能增进校企之间相互理解、传递彼此需求、提高信息透明度,还能促进专兼职教师的融合,增强彼此在共同目标达成过程中行为的默契度。

### (三) 构建基于专业群的“双师型”教师团队

当前,高职院校教师普遍是以专业为基础的课程教学团队,而在科层管理“等级制”逻辑下,专业负责人承担职责的无限泛化和专业身份弱化<sup>[5]</sup>,造成专业负责人不堪重负,而专业中的其他教师在完成基本教学任务后便各行其是,积极性无法调动。而且,高职院校普遍存在专业过窄、规模过小、产学研脱节的问题。相应地,同专业的教师数量少、教师之间的专业互补性差,只能承担较为单一的理论教学或技术研发,很难实现产教融合下“产学研用训”多功能合一。同时,依据学科知识划分专业的方式,将一个产业链对应的学校人才培养单位划分为多个孤立的专业,其对应的功能和专业教师也随之被分散和弱化,显然也弱化了专业教师之间的联系。因此,高职院校应依据产业链对应的专业群建立“双师型”教师团队,使有产业“血缘”的小微专业有机融合,形成以教学育人为核心、以技术和服务产业为外环的辐

射型“同心圆”,实现团队的系统转型与功能再造,促进教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接。

## 三、产教融合背景下高职院校“双师型”教师团队建设的机制创新

在产教融合背景下,深化高职院校管理体制和机制改革,要通过建立知识共享的产教融合平台,推进分层分类的教师评价,引导教师多元化专业发展,形成结构优化、优势互补、专兼结合、知识共享的“双师型”教师团队。

### (一) 构建知识共享的产教融合平台

第一,建立团队成员任务和职能有限融合机制。高职院校应通过正式制度的规约和非正式制度的引导,使团队成员在跨界的基础上实现专业思想、学术理念、培养目标等方面的融合,形成团队的共同愿景和专业认同。同时,团队成员间在专业领域和特长上也应保持适当的距离和个性,而不应专业同化和去差异化,不要求每个教师个体都能够掌握人才培养过程中全部的教育教学和专业的知识和技能,不强求团队中每个成员都成为“全才”,但可以鼓励擅长理论研究的教师掌握必要的实践操作技能,使理论和实践相得益彰,提高教师个体的双师素质。过于强调教师个体的“双师型”往往会限制个人和团队的专业化发展,并造成“双师型”表面化和团队力量的涣散,“双师型”团队更容易实现“产学研用训”一体化。

第二,建立扁平化的团队治理机制。高职院校基于专业群结构的“双师型”教师团队承担着教学、研发、服务三大功能,需要更加快捷有效的横向沟通和信息流动。因此,建立扁平化的团队治理机制,减少管理层级和行政干预,赋予团队更大的专业自治权。可根据工作任务的类型组建教学组、研发组、培训组等,每一组根据任务的类型和性质匹配不同专业特长的教师,确定团队各成员在任务中的不同角色,使整个团队在理论、技术、服务等各方面始终保持较高的专业水平。

第三,建立团队知识共享机制。基于专业群的“双师型”教师团队扩大了成员跨界的幅度、团队内专业教师的数量和类型。因此,高职院校要避免过多的科层管理,引导成员建立平等合作的关系,打破团队内知识所有者之间的壁垒。同时建立组内、专业群内制度化的研讨制度和校内外人才流动机制,通过团队成员的交流将具有不同专业、背景、经验、学识、技能的个体信息聚集到一起,实现知识在系统内的自由流动。

第四,推进产教深度融合。知识共享的范围越广,其发展和增值的效果越好。因此,要充分利用实训基地、技能大师工作室、双师工作室等平台,使校、行、企多方人才互聘共享,共同承担学校的课程教学和企业的技术研发、员工培训等任务。推动高职院校的管理者、骨干教师和企业经营管理者、技术能手在校企之间规范流动,在共同育人和合作研究中,分享才能、汇聚智慧、共享知识,实现高职院校和企业人才资源的优化配置和价值创造<sup>[6]</sup>。从而使知识共享成为提升团队合力,增强其承担教学、研发和社会服务整体功能的强大驱动力。

### (二) 建立多元化教师引进和专业发展机制

内外跨界、优势互补、紧密协同的生态是构建“双师型”教师团队的关键。因此,高职院校必然要建立学校与行业企业双向融通的合作机制,在产业教师(导师)选聘、评价、待遇等方面深化改革,打通校企人才流动通道,吸引企业技术和管理人才到学校任教,校企互培互聘高技术技能人才,提高团队成员专业类型的多样性。同时,根据团队发展规划,明确教师个体的专业定位,并按错位发展、补差发展、培优发展或固基发展等团队发展理念,为不同层次和类型的教师提供专业发展平台。

第一,知识对话与反思平台。提升教学名师、专业带头人、青年骨干教师等高层次人才的理论水平和教学反思能力。实施博士培养计划、访问学者计划、领军人才计划等,为教师提供到国内高校访学、出国研修访学、教师培养培训基地进修等机会,以转换教学理念、更新专业知识、优化知识结构,为团队培育在行业内有权威和话语权的教学名师、首席专家或专业群建设带头人。

第二,实践探索与研究平台。实现高职院校与企业之间人才的双向流动,“固定岗+流动岗”的配置是重要条件。在此基础上,选派专业教师到国内外企业、创业孵化器、科技创新中心等机构,以跟岗访学、顶岗实践等方式,参加企业的工艺改造、新产品研发和员工培训,从而提高教师对产业新技术、新设备和新工艺的了解,也加深对产业技术需求与人才需求的了解,打造能够为企业改进产品工艺、解决生产技术难题的骨干教师。

第三,情境学习与训练平台。真实的生产环境和工作岗位,以及企业技术人才的现场指导,能够直接有效地帮助青年教师领悟技术要领、岗位要求和职业内涵。因此,高职院校可实施访问工程师计划、技能大师培养计划等人才培养项目,选派青年教师或主要从事理论教学的教师到企业实践基地、教师企业实践流动站、技能大师工作室、“双师型”

名师工作室、非物质文化遗产传承人工作室等机构,重点培养教师的实践操作能力和社会服务水平。

### (三) 构建分层分类的教师评价体系

质量是有标准的,没有标准就没有质量,标准是底线要求<sup>[7]</sup>。建立“双师型”教师团队,教师评价体系是基本工具,能引导团队成员自主的专业发展,提高其团队合作主动性和协同力,推动教师在“双师型”个体的基础上向团队的“双师型”体系发展。高职院校的教师评价体系中既要有针对教师个体的“双师型”教师评价标准,也要有针对团队的“双师型”教师团队评价标准。而无论是针对团队,还是针对个体,尽可能吸纳行业、企业作为评价参与主体,建立职业院校、行业企业、培训评价组织多元参与的评价考核体系。针对不同的专业类型、工作领域和技术等级进行分层分类评价,以提高评价结果的有效性,促进团队的专业化发展。

一方面,针对团队评价。按照专业群组建的团队,其服务对象是产业或企业群。所以,除了考察团队的教育教学业绩外,对团队的评价还应充分考虑区域经济发展中对应产业的发展情况,在团队对产业的贡献度、参与度、影响力等方面应设定相应评价指标、分值及其权重。同时,还应围绕团队的发展规划和工作任务,依据产教融合的推进程度,在育人、研发、社会服务等不同类型的任务及其成果层次上设定评价指标。评价指标既要考察团队中任务(项目)负责人的业绩,也要对参与人在其中的业绩、知识共享的贡献度等赋予一定分值和权重,从而激励教师各凭所长参与到团队的建设中,避免出现团队负责人个人孤军奋战的情况。

另一方面,针对个体评价。个体在团队的参与度和贡献度是团队发挥作用的基础。因此,教师评价应注重引导团队成员错位发展,充分利用和培养教师个体的专业特长。针对教学型、科研型、教学科研并重型、社会服务型等不同类型的教师,根据其初级、中级、高级等不同的专业技术职务,以及从事专业理论课、实践课、公共课、创业课等不同类型的课程等,建立分层分类的评价标准,设定不同的目标值和标准值,设定相应的业绩点。同时,着重突出教师在产教融合中的贡献度,将教师参加企业技术攻关、新产品研发、新工艺推广所取得的业绩,以及发明专利和知识产权转化产生的经济效益等,纳入到评价指标中,所取得的工作业绩与职称评聘、考核评价、薪酬分配挂钩,从而引导教学型、研发型和服务型的教师各显特长、错位发展。此外,对来自行业企业的技术人才、技能大师、非遗传承人等,出台专门的评价标准,评价其参与专业建设、实践教学能力和指导教师发展等方面的业绩贡献和能力水平。

## 参考文献

- [1]教育部,财政部.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[Z].教职成[2019]5号, 2019-03-29.
- [2]沈剑光,叶盛楠,张建君.多元治理下校企合作激励机制构建研究[J].教育研究, 2017(10): 69-75.
- [3]杨汝岱.中国制造业企业全要素生产率研究[J].经济研究, 2015(2): 61-74.
- [4]教育部,国家发展改革委,等.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[Z].教师[2019]6号, 2019-08-30.
- [5]王亚南,邵建东.高职院校专业带头人专业化的制度制约及优化路径[J].高等工程教育研究, 2019(2): 147-153.
- [6]岑建.高职院校兼职教师共享的理论基础与实现路径[J].金华职业技术学院学报, 2018(3): 1-4.
- [7]陈宝生.认真学习贯彻习近平总书记高等教育重要论述 努力办好中国特色社会主义大学[J].中国高等教育, 2017(1): 4-10.

## Innovation Mechanism of Construction of “Double-qualification” Teacher Team in Higher Vocational Colleges from Perspective of Integration of Industry and Education

Lou Shizhou, Cen Jian

**Abstract** “Double-qualification” Teacher is an inevitable choice for higher vocational colleges to construct specialized teaching staff. And it is classified into two kinds: “Double-qualification” teachers and “double-qualification” teacher team. The former expresses the individual characteristics and the latter emphasizes the team function. The importance and necessity of the specialized teacher team are becoming more and more obvious from the perspective of integration of industry and education. Because only a high-level and professional “double-qualification” team can undertake the overall functions of scientific and technological innovation, talent cultivation and social service. To achieve this goal, it is necessary to deepen the reform of management system and mechanism of higher vocational colleges, and build a knowledge sharing platform for the integration of industry and education, a diversified mechanism for introduction and professional development of teachers, and a hierarchical teacher evaluation system.

**Key words** higher vocational colleges; integration of industry and education; specialty group; “double-qualification” teacher team

**Author** Lou Shizhou, professor of Zhejiang Normal University (Jinhua 321004); Cen Jian, research associate of Jinhua Polytechnic