

高职院校教师队伍建设的现状、 困境与展望

——以首期“双高计划”建设单位为样本

梁 燕

摘 要 职教师资是职业教育高质量发展的核心要素,也是“双高计划”贯彻教育强国宏伟蓝图的核心目标。以首期“双高计划”197家建设单位为研究对象,梳理师资队伍的现实成效与创新举措,发现首期“双高计划”建设单位在优化师资队伍结构、创新教师培养培训体系、打造教师创新团队等方面均有创新举措,但在师资队伍素质提升、教师创新团队建设和“双师型”教师队伍发展方面仍存在系列问题。第二期“双高计划”的优化应聚焦以成效为导向,全面提升师资队伍素质;以机制为驱动,打造教师创新团队;深化校企共育,加快双师队伍发展。

关键词 “双高计划”;高职院校;教师队伍;“双师型”教师

中图分类号 G715 **文献标识码** A **文章编号** 1008-3219(2025)15-0022-06

职教师资是职业教育高质量发展的核心要素。2023年5月,习近平总书记在中央政治局第五次集体学习时强调,要“大力培养造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍”^[1],这一论述将师资建设的数量、质量和结构要求提到新的发展高度。自2019年首期“中国特色高水平高职学校和专业群建设计划”(简称“双高计划”)启动实施以来,师资队伍建设作为“双高计划”十大建设任务之一,肩负着优化职业院校教师培养质量、健全教师培训体系、引进高层次人才、畅通教师校企双向流动等主要任务^[2],各建设单位以高水平“工匠之师”为引领,多视角全方位推动高职院校教师的专业发展、制度建设和协同模式创新,构建教师专业

学习共同体,聚焦教师专业发展的核心能力^[3]。尽管首期“双高计划”院校在建设中期取得了一定成果,但在省域机制创新、院校特色强化、评价导向突破等方向仍面临诸多挑战,深化任务的内涵建设成为终期建设的重点^[4]。在内涵建设深入推进的背景下,关于高职院校师资队伍建设的研究也愈加丰富,但是,多数研究仍集中于理论和经验层面的应然分析,对现阶段师资队伍建设的实然分析较少,尤其缺少对首期“双高计划”师资建设层面任务的综合数据和实践举措的实证调查分析。基于此,本研究以首期“双高计划”197家建设单位为研究对象,通过梳理师资队伍的建设表征、创新举措和问题困境,厘清师资队伍建设的思考,为第二期“双高计划”实现师资队伍的发展

作者简介

梁燕(1982-),女,浙江建设职业技术学院讲师,浙江大学教育学院博士研究生,研究方向:高等职业教育(杭州,311231)

基金项目

浙江省教育科学规划2023年度一般课题“高职院校高水平专业群建设的质量管理与实践路径研究”(2023SCG303),主持人:梁燕

高质量发展提供一定参考。

一、首期“双高计划”教师队伍建设现状分析

(一) 数据来源

本研究以首期“双高计划”197家建设单位为研究对象。在数据来源上,一方面,提取教育部官方网站上的相关文件与内容;另一方面,查阅197家建设单位公开发布的建设方案,以质量年报为数据提取来源,综合考察和评估首期“双高计划”五年来师资队伍建设的状况。研究从两个维度展开:一是内容维度,揭示首期“双高计划”建设单位师资队伍在结构优化、培养培训、能力发展、管理机制等方面的数据与特征;二是类别维度,即分别对“双高计划”高水平学校和高水平专业群建设单位师资建设情况对比分析。通过实证分析,探索高职院校师资队伍高质量发展的可能路径。

(二) 任务分析

通过对197所建设单位建设任务中关键词的出现频次(即词频)进行量化,剔除重复出现词条并以词频体现任务频次后发现,打造高水平师资队伍的建设内容主要集中在教师结构优化、教师培育机制、教师能力发展、教师管理机制四方面。具体来看,各建设单位在教师结构优化中强调高层次人才引进、双师队伍建设、教师团队打造和分层分类培养,累计总频次5323次;在教师培育机制方面,包括教师培养和教师培训两大任务,累计总频次2509次;教师的能力发展涵盖了教学能力、科研能力和社会服务,累计总频次2617次;在教师管理机制方面,主要包括监督机制和评价激励机制,频次分别为419次和1152次,累计总频次1571次。

在内容维度上,一级编码的教师结构优化总频次远远高于其他三大任务,成为打造高水平师资队伍中的首要任务。具体比较二级编码内容后发现,高层次人才引进和分层分类培养两大任务的总频次较高,教学能力、教师培养和评价激励维度次之。对比结果表明,各建设单位积极引进产业领军、名师名匠、技能大师和博士,高水平引领师资队伍质量的全面提升,高层次人才引进任务总频次高达1835次。同时,对青年教师、新教师、骨干教师、专业带头人和双带头人实施分层分类培养,根据教师的职业发展阶段、能力特点、专业背景以及个人发展需求等因素,提供了多元化和个性化的培养方案,覆盖实现教师个体的自我成长,分层各类培养任务总频次为1747次。在教师能力发展的进程中,教学能力最为重要,各建设单位鼓励教师积极投身教学成果奖和教学能力大赛,敦促教师开发新教材和新教法,教

师教学能力任务的总频次达1507次。教师专业能力提升依托于系统的教师培养,老中青传帮带、教师下企业实践、聘请产业导师、大师名师工作室、教师发展中心和教学名师培育工程均为教师培养的主要形式,累计任务频次为1453次。此外,师资队伍的科学建设一定是以全面而科学的评价激励机制为支撑,通过数据统计得出,评价激励内容的任务总频次为1152次,涵盖职称评定、职务评聘、聘任管理和绩效考核等内容,科学的评价激励机制全方位、多角度地推动师资力量持续优化与提升。

在类别维度上,比较高水平学校和高水平专业群两种类型“双高计划”建设单位师资队伍建设的状况,发现高水平学校A档建设单位任务总频次为1135次,均值为113.50次;高水平学校B档建设单位任务总频次为2380次,均值为119.00次;高水平学校C档建设单位任务总频次为2374次,均值为91.32次;高水平专业群A档建设单位任务总频次为1147次,均值为44.10次;高水平专业群B档建设单位任务总频次为2474次,均值为41.92次;高水平专业群C档建设单位任务总频次为2510次,均值为44.82次。从表1数据对比发现,高水平专业群建设单位的任务总频次为6131次,大于高水平学校建设单位的任务总频次。但比较校均值后发现,高水平学校建设单位的任务频次校均值远远高于高水平专业群建设单位,校均值的高低可以在一定程度上反映不同建设单位在各项任务上的投入力度。这表明相比于高水平专业群建设单位,高水平学校建设单位在师资队伍建设各项任务的投入力度和执行度更高,效果和质量更为突出。

表1 首期“双高计划”建设单位“打造高水平师资队伍”建设任务的总频次(单位:次)

内容维度	建设内容	高水平学校			高水平专业群			总频次(次)
		A档	B档	C档	A档	B档	C档	
教师结构优化	高层次人才引进	170	375	366	174	359	391	1835
	“双师队伍”建设	91	173	181	58	131	146	780
	教师团队打造	71	143	141	117	249	240	961
	分层分类培养	145	318	308	187	386	403	1747
教师培育机制	教师培养	156	323	331	110	269	264	1453
	教师培训	94	216	236	103	199	208	1056
教师能力发展	教学能力	85	225	217	174	403	403	1507
	科研能力	62	97	111	123	247	232	872
	社会服务	22	53	34	26	49	54	238
教师管理机制	监督机制	58	112	111	25	61	52	419
	评价激励	181	345	338	50	121	117	1152
合计		1135	2380	2374	1147	2474	2510	12020

(三) 成果分析

通过对197家建设单位的标志性成果进行统计,显示主

要集中在国家“万人计划”教学名师、全国技术能手、全国教书育人楷模、全国教育系统先进集体、模范教师、先进工作者、全国青年岗位能手、全国优秀教师、全国优秀教育工作者、全国职业院校校长培训基地、最美高校辅导员、国家级职业教育“双师型”教师培训基地、国家级职业教育教师教学创新团队、国家级职业教育教师教学创新团队培训基地、全国高校黄大年式教师团队和职业教育教师教学创新团队课题等标志性成果,统计总数为3591个,标志性成果的校均值为18.23个。

在内容维度上,各建设单位在全国技术能手、全国行业职业教育教学指导委员会、全国职业院校技能大赛教学能力比赛以及国家级教师教学创新团队方面的标志性成果较为突出。在类别维度上,高水平学校建设单位“打造高水平师资队伍”标志性成果共计1463个,校均值为26.13个,见表2。其中,A档建设单位标志性成果351个,校均值为35.10个;B档建设单位标志性成果572个,校均值为28.60个;C档建设单位标志性成果540个,校均值为20.77个。相比而言,高水平专业群建设单位“打造高水平师资队伍”标志性成果共计2128个,校均值为15.09个。其中,A档建设单位标志性成果

505个,校均值为19.42个;B档建设单位标志性成果986个,校均值为16.71个;C档建设单位标志性成果637个,校均值为11.38个。

通过数据统计,本研究有两点发现。一是成果总量与校均值存在差异化分布。高水平专业群建设单位的标志性成果总量显著高于高水平学校建设单位,但其校均值却明显低于后者的校均值。这一反差表明,尽管专业群建设单位在整体规模上产出更多成果,但单个学校的师资建设效能(以校均值为衡量标准)仍与高水平学校建设单位存在差距,反映出两类单位在投入力度或建设路径上的差异。二是分档比较呈现梯度特征。两类单位的A、B、C档校均值均呈现逐级递减趋势,表明建设成效与单位等级显著相关,校际间存在显著差异。可通过强化A档单位的示范引领,扶持C档单位的建设发展,以达到整体均衡发展。

(四) 创新举措

1. 外引内培、引才育才,优化师资队伍结构

师资队伍结构优化是推动师资队伍做“大”做“强”、全面打造“金师”队伍的首要任务。首期“双高计划”建设单位通过高层次人才引进、博士培育工程和完善师资培育体系来

表2 首期“双高计划”建设单位在“打造高水平师资队伍”方面取得的标志性成果(单位:个)

建设内容	标志性成果	高水平学校						高水平专业群					
		A档		B档		C档		A档		B档		C档	
		总数	校均值	总数	校均值	总数	校均值	总数	校均值	总数	校均值	总数	校均值
教师培育	国家“万人计划”教学名师	12	1.20	30	1.50	20	0.77	12	0.46	27	0.46	9	0.16
	全国技术能手	51	5.10	80	4.00	36	1.38	59	2.27	92	1.56	51	0.91
	全国教书育人楷模	0	0.00	1	0.05	1	0.04	0	0.00	3	0.05	1	0.02
	全国教育系统先进集体、模范教师、先进工作者	5	0.50	5	0.25	7	0.27	3	0.12	9	0.15	3	0.05
	全国青年岗位能手	0	0.00	27	1.35	9	0.35	11	0.42	23	0.39	11	0.20
	全国脱贫攻坚先进集体和先进个人	1	0.10	1	0.05	1	0.04	2	0.08	5	0.08	2	0.04
	全国五一劳动奖章、工人先锋号	4	0.40	6	0.30	10	0.38	2	0.08	15	0.25	4	0.07
	全国行业职业教育教学指导委员会、教育部职业院校教学(教育)指导委员会委员	98	9.80	164	8.20	184	7.08	165	6.35	332	5.63	257	4.59
	全国优秀教师、全国优秀教育工作者	2	0.20	14	0.70	11	0.42	7	0.27	14	0.24	10	0.18
	全国职业院校校长培训基地	11	1.10	9	0.45	11	0.42	6	0.23	3	0.05	0	0.00
	最美高校辅导员、全国高校辅导员年度人物	1	0.10	3	0.15	2	0.08	1	0.04	2	0.03	3	0.05
能力培养	全国高校辅导员素质能力大赛	0	0.00	0	0.00	1	0.04	0	0.00	0	0.00	2	0.04
“双师”建设	全国职业院校技能大赛教学能力比赛	76	7.60	90	4.50	104	4.00	92	3.54	198	3.36	96	1.71
	高等职业学校“双师型”教师队伍建设典型案例、首批高等职业学校“双师型”教师个人专业发展典型案例	14	1.40	22	1.10	22	0.85	24	0.92	29	0.49	12	0.21
团队打造	国家级职业教育“双师型”教师培训基地	17	1.70	24	1.20	29	1.12	23	0.88	61	1.03	49	0.88
	国家级职业教育教师教学创新团队	21	2.10	39	1.95	39	1.50	42	1.62	81	1.37	62	1.11
	国家级职业教育教师教学创新团队培训基地	5	0.50	0	0.00	1	0.04	1	0.04	1	0.02	4	0.07
	全国高校黄大年式教师团队	11	1.10	14	0.70	9	0.35	7	0.27	8	0.14	5	0.09
学生成才	职业教育教师教学创新团队课题	17	1.70	39	1.95	38	1.46	42	1.62	71	1.20	46	0.82
学生成才	全国高校毕业生基层就业卓越奖	5	0.50	4	0.20	5	0.19	6	0.23	12	0.20	10	0.18
总计/校均值		351	35.10	572	28.60	540	20.77	505	19.42	986	16.71	637	11.38

实现师资队伍结构优化。一是引进高层次人才,发挥“领头雁”功效,促进师资队伍高水平发展。各首期“双高计划”建设单位通过招聘、柔性引进等方式引入行业领军人才、名师名匠、技能大师和博士等各类人才,打造具有引领性、示范性的高层次师资队伍。二是加大博士培养力度,从内部提升师资队伍素质水平。首期“双高计划”建设单位鼓励本校教师攻读博士学位,创建了博士培育工程,形成了系列的培育制度和文件,立足提升师资学历,不断优化师资队伍结构。三是形成从“青年教师—骨干教师—专业带头人—教学名师”逐级递进的师资培育体系,以分层分类、精准培育的方式不断优化师资队伍结构。在197家首期“双高计划”建设单位的任务总频次中,高层次人才引进和分层分类培养占据任务频次最高值,反映出各建设单位在优化师资结构方面投入力度较大,力争打造名师名匠牵引、数量充足、结构合理的师资队伍。

2. 分层分类、多举并用,创新教师培养体系

教师培养体系的创新是实现师资队伍高素质、高水平发展的必备条件。197家首期“双高计划”建设单位在教师培养体系中均有创新之举,主要体现在培养平台、培训项目、培育模式三个方面。一是搭建多元化的教师培养平台,主要包括企业实践基地、名师工作室、教师发展中心和“双师型”教师培养基地。以名师工作室为核心,不断引领师资队伍向高水平、结构化迈进。企业实践基地和“双师型”教师培养基地则是通过校企合作不断优化师资队伍双师素养,而教师发展中心发挥调节作用,根据“双高计划”单位建设情况动态调整教师的培养体系。二是设立多样化的教师培训项目,主要包括国培省培、境外培训、访学项目、师德师风培训和专项培训。各首期“双高计划”建设单位通过多层次、多维度的教师培训项目,全面提升教师的专业能力、师德师风和国际视野。三是创建特色化教师培育模式,主要包括青年教师传帮带、分层分类培育以及博士培养等,既涵盖了从新进教师、教学能手、骨干教师、专业带头人到教学名师的分层分类递进培育,也包括了博士培养的特色项目,逐级递进的特色化培育模式提升了职业教育师资队伍建设的质量和效能。

3. 示范引领、多元联动,打造教师创新团队

教师教学创新团队是中国特色高水平高职院校实现高质量发展的核心力量,是引领、示范高职院校师资队伍建设的新模式和新方向。197家建设单位涌现出许多教师教学创新团队建设模式与宝贵经验。一是多元联动,打造协作共同体。各建设单位构建了校内协同、校校协同和校企协同的

三维协作共同体,通过校内团队孵化、校校专业领域协作共同体以及以产业学院、龙头企业为主的校企协作平台,跨领域、跨专业共建教师创新团队。二是构建科学系统的保障机制。通过境内外研修、职称晋升以及项目倾斜等激励措施促进教师专业发展。加大了制度保障,依托团队建设方案、管理办法及师德规范等文件实现规范化管理。将团队建设纳入学校战略规划,并由校领导牵头实施专项工程。这一机制通过资源整合与制度优化,为团队高效运行提供了系统性支撑。三是以教学改革、科研技术创新和教师成才为驱动实现创新发展。团队积极探索模块化教学改革,研发新教材和新教法,将新技术应用于教学全过程,实现科教融汇,全面提升教师的教科研能力、创新能力、实践实训能力和数字化素养。

二、首期“双高计划”教师队伍建设的现实困境

在首期“双高计划”实施过程中,尽管高职院校教师队伍建设推出了系列创新举措,但仍面临诸多深层次矛盾。面对产业升级和技术变革加速对职业教育教师素质提出的更高要求,当前师资队伍在结构优化和能力提升方面仍存在困境。这些困境不仅制约着“双高计划”建设成效的持续提升,更影响着职业教育高质量发展的进程。

(一) “双高计划”进程中师资队伍素质提升的现实挑战

师资队伍素质全面提升面临多维度的发展困境,其核心问题体现在四个相关联的层面。一是在师德治理维度上,高职院校在师德师风建设中面临实际壁垒,如在理想与现实、德性与制度、师风与环境等关系上仍存在失衡困境^[5]。现行师德考核体系呈现显著的形式化特征,师德培育模式仍停留在传统灌输范式。二是在教师专业能力维度上,高职院校教师能力发展面临多重困境,尽管大部分首期“双高计划”建设单位在教师分层分类培养方面取得了经验,但部分学校仍存在教师培养同质化倾向,未能根据不同类型教师的特点提供差异化发展路径。教师职业发展通道不够清晰,分层培养体系落实不到位,个人成长档案未能充分发挥作用,相关培训活动零散碎片化以及用培训代替培养等难以满足教师可持续发展的需要,这种状况直接制约了教师队伍整体素质的提升。三是在师资结构维度上,失衡失效问题尤为突出,各建设单位仍存在师资队伍结构不够优化,教师年龄结构、学历结构、职称结构以及专兼职教师比例不合理等结构性问题^[6]。更值得关注的是,高层次人才功效发挥不足,

高学历人才科研学术成果与动力不足均是师资发展中的深层次痛点。四是在社会服务维度上,高职院校教师的社会服务功能弱化,受制于校企协同的浅表化,教师科研成果转化受阻,技术服务能力与产业升级需求之间存在明显落差。在服务国家战略层面,教师的专业优势未能有效转化为服务效能,参与重大战略的深度和广度均有待拓展。

(二)“双高计划”进程中教师创新团队建设的现实梗阻

教师创新团队的运行管理多是停留在政策文件层面,在团队内部运行层面存在许多不足,诸如团队目标与成员目标相分离、与专业群建设目标相脱节,团队内部角色分工不明确,成员间无法互补互助,无法实现跨界合作的理想状态。当然,团队负责人作为教师创新团队的关键角色,在实践运行中,部分团队负责人出现目标不明、专业能力不到位、组织协调能力不足和资源整合能力不强等问题。在团队外部协作运行层面,出现了校内系统的部门壁垒,这是典型的科层制管理模式与创新团队扁平化需求的冲突。校校间部分专业领域协作共同体停留在协议层面,项目合作、人员交流和专业资源共建未落到实处,处于浅层合作状态。校企间的利益失衡导致企业参与团队建设的动力不足。在监督机制层面,多停留在指标化的管控,导致团队过度被量化而弱化了团队的原始功能。最后,团队的长效化发展未得到关注,离开项目化的管理和驱动,部分教师创新团队丧失了自主性。

(三)“双高计划”进程中“双师型”教师队伍的发展困境

在“双高计划”推进的改革语境下,“双师型”教师队伍建设呈现出结构性矛盾和功能性困境的特征。从“双师型”师资结构层面看,大多数建设单位“双师型”教师比例已达到90%以上,但却存在总量与区域发展需求失衡的困境。面对智能制造、智慧农业等新兴专业发展,“双师型”教师的功能发挥仍然存在较大缺口。新兴专业的人才培养对“双师型”教师的能力发展提出全新挑战,而“双师型”教师知识理论与实践教学脱节的矛盾仍然突出,这也是“双师型”教师队伍发展长期以来面临的较为棘手的问题。一方面,部分教师长期脱离生产实践,知识体系更新滞后;另一方面,来自企业的兼职教师群体呈现实践优势和教学劣势并存的悖论,出现了实践智慧转化的教学断层。在制度环境层面,激励约束机制的滞后性成为“双师型”教师发展的瓶颈,在职称评审中,部分建设单位的“双师型教师认证”还未与职称评定全部打通,在薪酬分配中,高级“双师型”教师与初级“双师型”教师并未产生差异,“双师型”教师的层级认定与激励机制存在二维割裂。

三、第二期“双高计划”教师队伍建设展望

首期“双高计划”引领职业教育改革发展,主动服务国家战略和区域经济发展,逐步形成具有示范引领和显著发展特色的建设成效^[7]。“打造高水平师资队伍”在优化教师结构、创新教师培养培训体系、打造教师创新团队等方面均有创新举措。但在师资队伍素质提升、教师创新团队建设和“双师型”教师发展等方面仍存在系列问题,这对推动下一期“双高计划”打造“高水平师资队伍”提供了目标与方向。

(一)以成效为导向,全面提升师资队伍素质

首先,以“师德师风”为第一标准,推进师德师风机制长效化发展。一方面,建立完善的政策体系,包括师德师风建设的具体制度、培训标准、监督机制以及评价激励措施。另一方面,营造全校尊师重教的氛围。时刻关注教师的需求,激发他们的工作热情,加强对教师权利的保护,维护他们的职业尊严。其次,关注教师能力提升。第二期“双高计划”建设单位在培养教师能力时,一方面应关注分类培养,针对教师不同的专业背景、兴趣所长和能力所在,把教师分化培养成教学型、科研型、社会服务型和技术研发型教师。另一方面,加强分层培育,为教师制定个性化职业规划,建立教师成长档案,按照职业发展进程实行“青年教师—骨干教师—专业带头人—教学名师”的递进培育过程。再次,动态优化师资队伍结构。第二期“双高计划”建设单位应积极构建“年龄—职称—学历”动态优化方案,明确教师发展的结构指标,进一步完善《校企双聘教师管理办法》,构建“固定岗+流动岗”相结合的弹性用人机制。对高层级人才的“引进”转向“激活”,实行高层次人才激活计划,推行“任务清单+成果对账”式管理,建立领军人才年度贡献白皮书制度,设置“名师名匠工作室效能指数”,将企业参与度、成果转化等纳入核心考核指标。最后,注重科创转化,助力教师的社会服务。在社会培训方面,调动并组织教师积极响应社会需求,开展多层次、多样化的培训项目,通过组织系列讲座、工作坊等形式,有效地将专业知识、实践技能传递给社会成员,推动社会群体素质提升与发展,增强社会的就业活力、提高人民的生活质量。在技术服务方面,通过校企合作,持续加强技术研发和社会服务功能,立足名师工作室和创新团队,积极发挥知识创造和技术创新价值。主动服务科教兴国、“一带一路”、乡村振兴、共同富裕、东西协作等国家战略,为服务地方经济和国家战略贡献职教力量。

(二)以机制为驱动,打造教师创新团队

教师创新团队的有效运行离不开团队内外部各要素间

的相互影响与作用,因此,以机制为驱动是确保教师创新团队高效有序开展的重要手段。以任务驱动为导向,围绕教学改革、科研技术创新和教师培养三大任务实现团队的有效运转,打造一套科学化、规范化的内部运作体系。在团队外部利用协同机制发挥共同体作用,立足校内协同、校校协同和校企协同,实现资源最大化、人员有效化的协同发展。此外,监督机制促进团队的迭代发展,需要加大组织监控、过程管理、信息化管理和评价监督,促成团队更快地实现预期目标。值得注意的是,教师创新团队历经了从无到有、从松散到紧密、从自由发展到科学管理的过程,借鉴企业管理中的生命周期理论,可以分为初创期、成长期、成熟期和衰退期。在建设创新团队时,应遵循生命周期理论,保持团队运行的长效发展。

(三) 深化校企共育, 加快“双师”队伍发展

一要构建互融互通的培育平台。校企共同构建培育平台,如“双师型”教师培养培训基地、实训基地、研发中心等,聘请行业专家、企业技术骨干立足平台帮助教师深入了

解行业前沿动态和技术发展趋势,实现教师实践知识和技能培养常态化发展。二要完善“双师型”教师培训机制。组建专家学者、行业领军人才、技术能手构成的多层次师资培训团队,依托教师发展中心开展“双师型”教师培训,针对不同专业发展阶段、技能等级的“双师型”教师创新培训方式,开展个性化、系统化培训,如线下混合研修、在线培训等。从注重补知识和技能短板的生存性培训,发展为注重个性化能力提升的发展性培训,从提升教师整体素质的综合性培训,发展为满足教师个人专业发展的专项培训^[8]。三要创新“双师型”教师培育模式。项目驱动模式可以引导教师参与企业的实际项目研发和生产过程,通过实践中的问题解决和经验积累,提升他们的专业素养和实践能力。四是构建“双师型”教师激励制度。基于国家发布的“双师型”教师认定标准与考核内容,健全教师参与企业实践的过程性评价,对“双师型”教师在职称评聘、绩效考核、评奖评优、项目申报过程中给予政策倾斜。

参考文献

- [1]习近平主持中央政治局第五次集体学习并发表重要讲话[EB/OL].(2023-05-29)[2025-03-25].https://www.gov.cn/yaowen/liebiao/202305/content_6883632.htm.
- [2]王露莹,刘晓.中国特色高水平高职学校教师队伍的建设成效与优化策略——基于56所“双高”院校中期绩效自评报告的分析[J].中国职业技术教育,2022(23):13-20.
- [3]贺星岳,曹大辉,程有娥,等.“双高计划”建设背景下高职院校教师专业发展的逻辑及推进策略[J].现代教育管理,2019(9):96-101.
- [4]刘晓,钱鉴楠.“双高计划”中期建设绩效与评价的若干思考[J].中国高教研究,2023(3):84-90.
- [5]倪素香,彭雯诗.新时代高校师德师风建设的困境与破解[J].中南民族大学学报(人文社会科学版),2024(10):164-172+188.
- [6][8]蔡蔚萍.高等职业教育“双师型”教师队伍高质量发展的现实困境与实践路径[J].中国高等教育,2024(18):55-58.
- [7]郑雁,刘晓.职业教育“双高计划”中期成效与发展审视[J].高教发展与评估,2023(5):47-57+120-121.

Current Status, Dilemmas and Prospects of Faculty Development in Higher Vocational Colleges ——A Sample-based Study on the First Phase of Construction Units of the “Double-high Plan”

Liang Yan

Abstract Vocational education faculty is a core element in the high-quality development of vocational education and a central objective of the “double-high plan” in advancing the grand blueprint for building a powerful education country. This study focuses on 197 selected institutions from the first phase of the “double-high plan”, analyzing their practical achievements and innovative measures in faculty development. It is found that these construction units have implemented innovative measures in optimizing faculty structure, innovating teacher training and development systems, and building innovative teacher teams. However, there are still a series of issues concerning the enhancement of faculty quality, the construction of innovative teacher teams, and the development of “double-qualified” faculty. To address these issues, the new phase of the “double-high plan” should prioritize the following optimizations: adopting an outcome-oriented approach to comprehensively enhance faculty competence; leveraging mechanism-driven strategies to foster innovative teaching teams; and deepening school-enterprise collaborative cultivation to accelerate the development of double-qualified faculty.

Key words “double-high plan”; higher vocational colleges; faculty; “double-qualified” teachers

Author Liang Yan, lecturer of Zhejiang Construction Vocational Technical College, PhD candidate of Zhejiang University (Hangzhou 311231)