

# 高职“双师型”教师队伍建设的 时代意涵、目标建构与路径探索

——基于人文素养课视角

陈 春

(泉州华光职业学院,福建 泉州 362121)

**摘 要:**“双师型”教师队伍建设是高等职业教育人才培养目标定位对教师素养提出的必然要求,也是产教融合大背景下社会生产对高职院校人才培养提出的基本要求,做强“双师”队伍,培养“双能”教师已然成为当前各高职院校师资队伍建设的重点工作。针对高职人文素养课“双师型”教师培养的薄弱点,从“双师型”教师队伍建设的时代意涵、目标建构与路径探索三个方面入手,深入分析政策理论背景,提出建立长效机制、制定标准、配套激励机制、搭建实践平台、更新教师观念等方法 and 途径,以期强化人文素养课“双师型”队伍建设。

**关键词:**高职院校;“双师型”队伍;时代意涵;目标建构;建设路径

**中图分类号:**G715

**文献标志码:**A

**文章编号:**2096-8531(2023)08-0045-04

## 引言

职业教育担负着培养面向生产、建设、服务和管理第一线需要的高素质技术技能人才的任务,随着我国职业教育变革和发展的不断深化,尤其是在“深化产教融合”被写入十九大报告以来,建设一支兼具理论和实践能力的“双师双能型”教师队伍已经成为职业院校教师队伍建设的目标与方向。人文素养课程作为高职院校教育教学的重要组成部分,在提升学生综合素养和优化学生专业能力等方面发挥着基础性的作用。分析职业教育“双师型”教师培养的时代意涵,建构人文素养课“双师型”培养目标并提出有效的建设途径,对促进人文素养课教师的专业化发展,提升高职院校师资队伍整体水平,助推职业教育办学质量提升具有重要的意义。

## 一、“双师型”教师培养的时代意涵

### (一)“双师”概念与实践的演进

“双师型”教师的雏形最早可以追溯到夏商至周朝,《周礼·地官司徒·保氏》:“养国子以道。乃教之六艺:一曰五礼,二曰六乐,三曰五射,四曰五御,五曰六书,六曰九数。”西周时期的教育要求学生掌握六大类技艺,主张文武并重、诸育兼备,那么承担“六艺”教学任务的教师自然需要熟练掌握

握“六艺”,德能兼具,如“至圣先师”孔子,可称得上是我国最早的“双师型”教师。

“双师型”一词最先是由学者王义澄提出的,他在 1990 年、1991 年连续发表了两篇文章,介绍自己当时所任职学校有关“双师型”教师培养的方法和经验<sup>[1]</sup>。之后,“双师型”教师受到各级各专业学者的广泛关注,并且多次出现在国家教育政策文件中,但至今仍未有明确的内涵定论。学术界目前对于“双师型”的内涵主要有以下几种说法:一是“双证书”说,即“教师资格证+其他相关职业技能证”两证叠加;二是“双职称”说,即“学术系列职称+其他专业技术职务职称”;三是认为“双师”既要具备教师的教学和指导学生实践的能力,又要具备行业企业技师的技术能力,即“双能力说”;四是认为“双师”就是“双融合”,既持有“教师资格和职业技能”双证,同时又具备教学和实践技能;五是师资的“双来源说”,即“校内的专任教师+校外行企一线技师、工程师等”。上述几种说法各有侧重但有其共性,如都要求具备教师资格,强调要有教学以及指导实践的能力,同时还强调要有相应的行业企业技师的技术能力和实践经历。

1999 年中共中央、国务院联合印发了《关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》<sup>[2]</sup>文件,同时指出“双师”是“兼有教师资格和其他专业技术职务”的教师。2008 年,《高等职业院校人才培养工作评估方案》中明确将“双师素质”

收稿日期:2023-02-11

基金项目:2022 年福建省职业教育课题“高职语文课程思政教学改革的实践与探索”(GB2022042)

作者简介:陈春(1982—),男,福建福州人,副研究员,博士研究生,从事职业教育研究。

教师占比作为评估指标之一,并指出“双师素质”是指具有教师资格,又具备三个条件之一的校内专任教师和校内兼课人员<sup>[3]</sup>。三个条件包括本专业中级或以上技术职称及职业资格、专业技术资格、专业技能考评员资格、参与先进水平的实践教学项目建设或技术设计安装工作、两年以上的实际工作经历、指导专业实践的能力、教科研成果及其转化应用等方面的内容,要求高职院校的教师要有教书育人的本领、指导学生实践的能力以及较高水平的科研与技术研发能力。至此,从“双师型”的提出到“双师素质”认定标准的明确指向,“双师”内涵不断丰富和完善,认定标准逐渐从两种证书或双重资格的叠加走向多元维度,“双师型”师资培养方向和目标也更加明晰。之后,有关“双师型”师资建设的意见、思路或对策建议等频频出现在职业教育相关的各级各部门文件中。各省市地区、各高职院校基本参照上述“1+3选1”的认定标准,结合实际情况制定“双师型”实施细则和实施办法。

## （二）“双师型”教师承担的育人重任

2022年4月20日,第十三届全国人民代表大会常务委员会第三十四次会议通过新修订的《中华人民共和国职业教育法》,新的“职教法”首次以法律的形式明确了“职业教育是与普通教育具有同等重要地位的教育类型,是国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分,是培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业的重要途径”。明确了职业教育所要承担的历史任务:“使受教育者具备从事某种职业或者实现职业发展所需要的职业道德、科学文化与专业知识、技术技能等职业综合素质和行动能力。”

当前我国正处在转型发展的关键阶段,国家建设不仅需要具备高学历、高水平,革新能力突出的领头羊和出类拔萃的人才,还需要高素质技术技能人才和劳动者,通过他们的辛苦劳作来实现社会的进步和经济腾飞。因此,要求从事职业教育的教师不仅需要高尚的职业道德、扎实的科学文化与专业知识,还需要掌握专业技术实践技能;不仅是能够上台讲课的“教书匠”,更是能够带头实操的“老师傅”;不仅是给学生传授知识、文化与技能的老师,更是能够引领学生起航的人生导师。这是生产发展、国家进步对职业教育改革提出的重大问题,是国家与社会交给职业教育教师实现自我发展的一项光荣使命。

## （三）人文素养课程“双师型”教师的认定

近年来,全国高职院校对于素养课程教师是否参与“双师型”教师认定,各省、各校认定标准不一,但绝大多数省份、院校并未将“人文素养课”教师纳入认定的范围。2022年10月,《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》下发,明确提出了“公共课教师、校内其他具有教师资格并实际承担教学任务的人员,正式聘任的校外兼职教师,以及其他依法开展职业学校教育的机构中具有教师资格的人员,在符合一定条件的前提下可参照实施”。文件中的“公共课教师”包含了人文素养课程教师,进一步明确了人文素养课教师可在一定条件下参与“双师”认定,也为人文素养课教师参与“双师”认定打开了通道。

# 二、高职院校培养人文素养课“双师型”师资的目标建构

人文素养课教师是高职院校教师队伍的重要组成部分,在整体教师队伍中占较大比重,推进人文素养课教师“双师”能力建设,对于提升整体教师队伍素质,实现教学质量的提高具有重要的意义。高职院校人文素养课主要承担的是高职语文、数学、英语、体育与健康、思想政治、就业指导、信息技术、劳动教育等课程的教学任务,对于培养学生的人文素养和综合素质,优化学生专业能力和职业能力,促进学生的通识教育和可持续发展,引导学生树立正确的人生观、价值观和世界观,实现高质量就业等方面具有十分重要的作用。若忽视对人文素养课师资力量的培育,相关领域教师的业务能力、教学效果与教育质量将大打折扣。因此,高职院校要转变观念,关注人文素养课教师“双师素质”的培养,引导人文素养课教师积极参与到专业教学改革中来,做到“全员全过程全方位育人”,形成人文素养课和专业课之间的育人合力,共同促进学生的全面发展。

从前文各政策文件所提出的“双师素质”包括教师资格、中级或以上技术职称、专业技术资格、一定年限的实际工作经历、指导专业实践的能力、教科研成果及其转化应用等多维度认定标准来看,对高职院校人文素养课教师进行“双师”素质的培养和认定具有一定的可行性和可操作性。要求人文素养课教师在具有较高的本专业理论知识水平和理论教学水平的时候,又具备一定的本专业实际工作能力和指导实践教学的能力,如指导学生参加各级各类文艺比赛、创业大赛、体育运动赛项、计算机软件设计等比赛的能力。人文素养课教师还可以通过进一步学习和实践获取相关职业资格证书或职业技能鉴定考评员证书,如语言文化类教师可以考取普通话考评员资格,就业与创业类教师可以考取创业指导员、职业咨询师、职业规划师等资格,英语教师可以考取翻译专业资格证书,心理咨询领域教师可以考取心理咨询师,体育教师可以考取社会体育指导员证、教练证、裁判证等。通过多样化的形式培养人文素养课教师的“双师双能”素质,提高人文素养课教师整体教育教学及科研实践能力。因此,不能从主观的角度去做简单的定性,要改变长期以来“高职人文素养课教师所教授的课程属于公共基础课不是实践类课程,人文素养课程都是纯理论课程不需要实践,不需要进行‘双师’认定”的错误看法。

# 三、高职院校人文素养课“双师型”教师队伍建设路径

随着高职教育的不断深入,各职业院校对“双师型”师资的需求不断增长。但实际上,各职业院校更多地将精力倾注于培养专业课的“双师型”教师上,忽视人文素养课师资的培养,多数院校缺乏专门针对人文素养课教师的“双师”认定办法,有的学校甚至明确指出公共基础课教师不予认定,导致人文素养课“双师”队伍薄弱。除此之外,人文素养课教师还由于教学及科研任务繁重,加上缺少与自身专业相一致的实践锻炼平台及继续教育培训途径等原因,普

遍不具备实操技能和实践教学能力,难以同专业课实现融合发展,不利于整体教学水平的提升。基于此,笔者认为可从提高认识、建立长效机制、制定和完善认定标准、配套激励机制、搭建实践平台、更新教师观念等方面强化人文素养课“双师型”队伍的建设。

(一)构建政校企行联合培养人文素养课师资的长效机制

要解决人文素养课“双师”队伍建设薄弱的问题首要的是各方提升认识,构建政校企行联合培养人文素养课师资的长效机制。一是教育主管部门应更加明确将人文素养课“双师型”教师占比列入各级教育教学评估指标,通过刚性条件约束来推进人文素养课“双师型”师资队伍的建设。二是通过政府购买服务的方式,引导承担人文素养课教学任务的教师参与各级各类社会培训、咨询、技术服务等工作,提升人文素养课教师的社会实践水平。例如,语言文化类教师可以参与承担各级演讲比赛、语言类测试项目的评比工作,体育类教师可以参与各类体育运动赛事的执裁工作,就业创业类教师可以参与各级各类创新创业类项目的培训工作,心理咨询类教师可以参与社会公益性的咨询服务等。三是学校应充分认识到人文素养课与专业课“双师型”教师的培养分属不同类型,但同等重要。要将人文素养课“双师”培养计划列入师资专项发展规划<sup>[4]</sup>,从制度支持、平台搭建、资源引进、资金配套等方面加大人文素养课“双师型”教师培养的扶持力度,从而不断提升学校整体的办学水平,达成育人成效。四是企业应该意识到人文素养课教师作为培养经济社会所需人才的重要力量之一,若具备“双师”素质将能更好地服务专业课的发展。因此,企业应积极与学校展开全方位的产学研合作,打造由企业高技能人才和校内教师组成的教科研团队,派遣高技能人才到学校开展实践教学指导,并给包括人文素养课教师在内的高职教师提供平台,实现人才的双向互动。企业还可将实践教师纳入企业员工绩效考核范畴,并

将考核结果反馈到学校,共同促进人文素养课教师的成长。

(二)制定人文素养课“双师型”教师认定标准

科学合理的认定标准与准入制度是高职“双师”队伍建设能否取得成效的关键一环。目前,各院校对“双师型”的认定和管理基本是一校一标准,限定了所有专业类别,缺乏针对性和指向性,容易导致“有证无能”,不利于师资队伍的可持续发展,因为不同专业有不同的理论和实践能力的要求,这是毋庸置疑的。因此,在制定人文素养课“双师型”认定标准时首先要遵从三个原则。一是普遍性与差异性相统一的原则,标准制定过程中既要考虑到人文素养课教师与专业课教师存在的公共属性,更要根据其本身的特点制定专门的认定标准。二是标准制定既要考虑权威制度下的系统性的问题,也要考虑区域发展的导向性问题,更要考虑院校发展的特色性问题。不仅要从院校自身的办学条件、专业设置情况、现有的师资队伍结构以及教师的专业类别等因素出发,还要充分考虑区域经济社会人才需求的实际情况,对于紧缺的师资类别可适当放宽准入条件或增设破格条件,不断优化整体师资结构。三是标准的制定要坚持刚性与柔性相统一的原则。在标准制定过程中设定教师资格、教师系列职称、教龄等刚性指标的同时,应根据人文素养课学科特点和育人功能设置与其能力素质相适应的柔性指标,将刚性指标作为基础准入条件,将柔性指标作为提优条件,进一步提升标准的适用性和可拓展性。

其次,要构建人文素养课“双师”认定标准内容体系。可从资格要求、社会实践、知识水平、职业能力、职业道德五个要求出发,将技术职务、证书获取、社会锻炼、知识储备、参加培训、竞赛指导、社会服务、示范性、职业素养、职业品行等10方面设定为评价指标,形成初级、中级、高级三个层次认定结构体系<sup>[5]</sup>,并按照三个层次设定相应的刚性与柔性指标进行实施认定。柔性标准的设定要根据各人文素养课的学科特点和育人功能,体现特色化、差异化(表1)。

表1

人文素养课“双师型”教师认定标准内容体系

| 五个维度 | 十个要素         | 刚性条件(高级)                 | 柔性条件(高级)                                | 刚性条件(中级)                 | 柔性条件(中级)                                | 刚性条件(初级)                 | 柔性条件(初级)                                |
|------|--------------|--------------------------|-----------------------------------------|--------------------------|-----------------------------------------|--------------------------|-----------------------------------------|
| 资格要求 | 技术职务<br>证书获取 | 根据10大要素<br>设定相应的刚性<br>标准 | 根据10大要素<br>结合各学科特<br>点,分学科设定<br>相应的柔性标准 | 根据10大要素<br>设定相应的刚性<br>标准 | 根据10大要素<br>结合各学科特<br>点,分学科设定<br>相应的柔性标准 | 根据10大要素<br>设定相应的刚性<br>标准 | 根据10大要素<br>结合各学科特<br>点,分学科设定<br>相应的柔性标准 |
| 社会实践 | 社会锻炼<br>社会服务 |                          |                                         |                          |                                         |                          |                                         |
| 知识水平 | 知识储备<br>培训提升 |                          |                                         |                          |                                         |                          |                                         |
| 职业能力 | 竞赛指导<br>示范辐射 |                          |                                         |                          |                                         |                          |                                         |
| 职业道德 | 职业素养<br>职业品行 |                          |                                         |                          |                                         |                          |                                         |

(三)健全人文素养课“双师型”教师评价和激励机制

探究针对人文素养课“双师型”教师的专门考核评价体系,将师德品行、教学科研能力和实绩、指导实践能力、参与社会服务情况、参与企业文化建设或科技研发情况、校内师生评价、企业评价以及其他教师履行“双师”职责情况量化到考核体系中,严格执行师德考核一票否决,重点关注是否促进学生专业能力发展和综合职业素养的提升。通过校企双向考核评价,确保真正发挥人文素养课教师在职业教育中

的基础性作用,提升社会对人文素养课教师的职业认可度。同时,要强化人文素养课双师素质考核评价结果的运用,健全激励机制。对于被评定为“双师型”或具有双师素质的人文素养课教师,可以适当提高薪资待遇或提供“双师”专项津贴,如对下企业实践的教师提供等同完成教学工作量的课时补贴,并对校企双向考核合格的教师发放绩效津贴,对在校企合作中有突出科研成果或贡献的参照高校科研成果认定标准给予相应的认定与奖励。同时,在晋职提升、职称评

定、培训进修、先进评比等方面予以倾斜,以正向激励手段来促进人文素养课“双师”队伍建设的良性发展。

(四)搭建实践平台,增加人文素养课教师实践锻炼机会

目前大部分高职院校都有专门针对专业教师实践锻炼的校企合作平台,也出台了相应的管理办法或实施方案,但对人文素养课教师并未做出明确的实践锻炼或参与社会服务的要求,部分学校甚至是教师个人认为人文素养课教师没有下企业锻炼的必要,而企业提供给人文素养课教师的实践平台较少或者并不对口,有的甚至是拒绝接收。要解决人文素养课教师实践锻炼困难的问题,必须政府、学校和企业三个方面的共同作用。政府可以在资金投入、税收减免等政策上鼓励企业为人文素养课教师提供实践平台;学校从宏观层面上对人文素养课教师的实践锻炼和社会服务进行监管并将其纳入师资管理中。同时,积极搭建与人文素养课对口的实践平台,促进教师专业成长。例如,可联系安排语文教师到电视台、文化公司或企事业单位的行政办公室参加实践,了解社会上对语文能力的具体需求;公共英语教师可到外贸公司熟悉具体岗位对英语技能的需求;就业指导教师可到招聘会现场或人力资源管理部门了解就业市场和用人单位的需求。只有清楚了解行业特点和需求,才能更有针对性地选择教学内容和教学方法,推进课程建设和教学改革。人文素养课教师下企业还离不开企业的有力支持。企业应该意识到人文素养课教师作为培养企业所需人才的重要力量之一,若能定期下企业实践锻炼或进行社会服务,了解专业发展情况、行业背景、企业文化和用人需求,将有利于提高教学教研能力、指导实习实践能力和社会服务能力,更好地服务专业课的发展,与专业合力培育适合于区域经济和社会需要的应用型人才,社会、学校、企业、行业都将受益。因此,企业应积极为人文素养课教师提供实践锻炼平台,帮助提升人文素养课教师的社会实践能力。

(五)人文素养课教师更新观念,加强自身学习和实践

人文素养课教师因其所担任课程的学科性质及特点以及个人所接受的教育背景,在培养学生综合素养方面有着天然的优势,然而若是对学生所学专业知之甚少,不了解专业

培养方案、培养目标、就业前景、职业能力要求等,教学终究是“纸上谈兵”,落不到实处。因此,人文素养课教师要不断更新观念,充分认识到新时期高职教育的使命,围绕“立德树人”的根本任务,树立人文素养课服务专业课的理念,主动打破人文素养课和专业课的界线,有意识地关注专业培养方案和目标,积极参与“校内+校外”“课内+课外”“理论+实践”的教育教学改革,更好地为培养高素质技术技能人才服务。同时,人文素养课教师还应积极主动到相关企业进行生产实践、进修培训、咨询服务、走访调查,参与行企的课题研究等,不断丰富自身的理论知识和实践经验,努力成长为“双师双能型”教师。

## 结束语

新修订的职教法明确了职业教育与普通教育具有同等重要地位,如何推进职业教育的高质量发展,使之得到人民群众的认可,是职业教育必须要迈过去的一道坎。师资队伍是实现职业教育高质量发展的重要一环。人文素养课教师做为职业院校师资队伍的重要组成部分,是一个值得发力,发力就会有成效的部分。因此,学校在做好专业教师培养的同时,也要关注人文素养课教师的成长,让人文素养课教师与专业教师共同发力实现全环节、全员、全方位育人,从而不断提升学校的整体办学实力,达成育人目标。

## 参考文献:

- [1]张碧竹.“双师型”教师培养制度研究[D].武汉:湖北工业大学,2012.
- [2]中共中央国务院关于深化教育改革全面推进素质教育的决定[J].中国职业技术教育,1999(7):4—8.
- [3]万晓燕.高职护理教师队伍建设中存在的问题与对策[J].鄂州大学学报,2011,18(2):76—77+80.
- [4]叶蓉.高职院校公共课程“双师型”教师队伍建设探析[J].科教文汇(下旬刊),2013(8):29—30.
- [5]李梦卿,刘博.我国省级“双师型”教师资格认证标准建设的实证研究[J].现代教育管理,2018(5):80—87.

# Era Meaning, Goal Construction and Path Exploration of the Construction of “Double-Qualified” Teachers in Higher Vocational Colleges

—From the Perspective of Humanistic Quality Course

CHEN Chun

(Quanzhou Huaguang Vocational College, Quanzhou 362121, China)

**Abstract:** The construction of “Double-Qualified” teachers’ team is an inevitable requirement for teachers’ quality in the orientation of talent training in higher vocational education, and it is also the basic requirement of social production for talent training in higher vocational colleges in the context of production-education integration. Building a strong “Double-Qualified” team and training “Double-Qualified” teachers have become the focus of the construction of teachers’ team in higher vocational colleges. In view of the weak points of the cultivation of “Double-Qualified” teachers in humanistic quality courses of higher vocational education, this paper starts from the three aspects of era meaning, goal construction and path exploration of the construction of “Double-Qualified” teachers, deeply analyzes the background of policy theory, and proposes the methods and ways of establishing long-term mechanism, formulating standards, supporting incentive mechanism, building practical platform and updating teachers’ concepts, so as to strengthen the construction of “Double-Qualified” teacher teams in humanistic quality courses.

**Key words:** higher vocational college; “Double-Qualified” teacher team; era meaning; goal construction; construction path

(责任编辑:蒋 琰)