



# 高职院校“双师型”教师队伍建设的反思与重构

白立红

**摘要:**在现代教育事业持续发展的背景下,高职院校的发展速度越来越快,并且增设了一些新专业,以满足当前我国对于技能型人才的实际需求。在高职院校人才培养过程中,师资力量是非常重要的,教师队伍的专业程度会直接影响人才的实际培养质量。为了保证高职院校教育质量,当前许多高职院校着力推进“双师型”教师队伍建设,以打造更为优秀的师资队伍。

**关键词:**高职院校;“双师型”教师队伍;技能型人才培养

在我国持续推动高职院校教育改革的进程中,强调高职院校必须着力关注教师个人素质的提升,构建“双师型”教师队伍,打造更为完整的教育体系,保证人才培养工作的高质量推进。通过“双师型”教师队伍的构建,能够进一步凸显高职院校的办学特色,也能够保证人才培养的实际效果。但“双师型”教师队伍建设工作并非易事,在具体的建设工作开展过程中,高职院校管理人员需要进行深入分

析,着力解决以往在“双师型”教师队伍建设过程中存在的问题,及时做出调整,保证“双师型”教师队伍建设工作的实际开展质量。

## 一、高职院校推进“双师型”教师队伍建设的实际意义

近年来,我国职业教育取得了突破性的成就,对于我国经济社会的发展和进步作出了重大贡献。但是经过研究发现,部分高职院校现

阶段的人才培养模式难以适应社会的实际发展要求,高职院校师资队伍水平制约着职业教育的发展。在此背景下,职业院校要大力推进“双师型”教师队伍建设。“双师型”教师一般指双证教师或者双职称教师,“双师型”教师建设是高职教育师资队伍建设中的重点,是对专业课教师提出的更高要求,要求专业课教师具备两方面的素质和能力——既具有较高的文化和理论水平,又具备扎实的实践技能。

高职院校“双师型”教师队伍建设,能够进一步保证高职教育工作的高质量进行。在推进“双师型”教师队伍建设的进程中,教师能够立足于现代社会对人才的实际要求进行反思,构建更为完整的人才培养体系,以此保证人才培养工作的高效推进。不仅如此,“双师型”教师队伍建设,能够发展教师的专业素质。“双师型”教师既要具备较强的职业道德,也要有教书育人的能力,能够对学生进行职业指导;同时需要在掌握理论知识的同时具备专业的实践能力。在推进“双师型”教师队伍建设的进程中,要发展教师的专业素质,让教师在调整教学方式之外,还能进行自我提升,以此让教师有能力结合自己的个人经验对学生进行有效的指导,推动高职院校教育工作的高质量进行。

## 二、高职院校“双师型”教师队伍建设过程中存在的问题

高职院校“双师型”教师队伍建设,有利于培养出更多优秀的人才。但实践发现,高职院校推进“双师型”教师队伍建设的成效不够理想,仍然存在一些明显问题。

第一,教师来源单一。高职院校的教师一般是专业师范院校毕业生通过高职院校招生考试进入学校的,这类教师一般有扎实的理论功底,但没有充足的社会实践经验,在实践能力上存在明显的薄弱性特点。这就导致教师未来在组织教学工作的过程中习惯从理论的视角导入,对于实践教学工作的开展不能进行深入分析,很难培养出契合现代社会要求的实用型人才。

第二,部分高职院校尚未建立完整的教师培养体系。在高职院校

教育开展过程中,学校管理者更加关注目前的教学实施效果是否理想,会为教师设定一系列的人才培养目标。但对于教师培养工作,高职院校没有给予重视,没有给予教师充足的学习机会,也没有组织多元化的教师能力提升活动,导致教师没有太多学习机会进行个人技能的提升,不能对教师个人专业素养的发展提供充足的帮助。

第三,部分学校管理者存在认知狭隘的现象,认为构建“双师型”教师队伍就是加大对学校教师的培养力度,因此会组织一些培训。但实际上,在培养“双师型”教师的过程中,除了要加强对学校教师的管理和培训,学校管理者还可以支持引进更多新教师。除此之外,部分高职院校管理者对推进校企合作以培养“双师型”教师的关注度不够高。虽然很多高职院校为了让学生在毕业后拥有更多的就业机会而推进校企合作,但是没有发挥校企合作的深层次作用,没有利用校企合作的实际优势组建“双师型”教师队伍,导致目前“双师型”教师队伍建设工作的开展效果仍然不够理想。

第四,部分高职院校未完善相关的考核机制。虽然目前许多高职院校会对教师开展教学工作提出一系列的要求,但是在考核机制的建立健全上还存在明显的问题。高职院校管理人员没有围绕教师教学工作的开展提出细化要求,导致很多高职院校教师不具备较强的自我提升意识,也没有较强的学习动力,对目前“双师型”教师队伍建设的开展造成了负面影响。

## 三、高职院校“双师型”教师队伍建设的推进策略

为了保证高职院校“双师型”

教师队伍建设工作的高质量推进,高职院校管理者必须对“双师型”教师队伍建设现存问题进行全面分析,在找到问题根源的基础上构建全新的教师队伍,培养出更多优秀的教师,为后续高职院校人才培养工作的开展奠定良好的基础。

### (一) 扩大招揽渠道,引进优秀师资力量

为了推进高职院校“双师型”教师队伍建设,高职院校在招聘教师的过程中除了要考虑人才的知识储备是否足量,同时也要关注人才的实践能力。例如,高职院校在面试教师的过程中可以增加实践环节的考核,让应聘教师完成相关的试讲工作,同时围绕专业学科的实际内容设计不同的实践任务,让应聘教师能够现场实操,以此检验应聘教师对于专业学科内容的实际了解程度。借助这一方式,能够让高职院校招揽到综合素质高的优秀人才。在招聘优秀教师的过程中,除了校招,还要拓展目前教师的来源渠道,面向社会进行社招。只要应聘者能够通过学校设定的理论和实践等多项任务,就可以担任学校教师岗位。通过这一方式,能够改善以往高职院校唯技能证书或唯理论知识的人才招聘方式,在充分了解不同教师专业水平的前提下,招揽到更多优秀人才,以此保证现阶段“双师型”教师队伍建设的实际开展质量。

### (二) 完善培训内容,加大师资培养力度

在推进“双师型”教师队伍建设的进程中,高职院校需要组织不同的培训活动,完善培训内容,以达到促进教师个人综合素质发展的目的。考虑到不同教师的专业能力以及学习水平存在差异,如果只采用一体化的培训模式,对于

教师个人能力的发展会产生明显的影响。因此,高职院校管理者需要采用分层化的培训模式,培训工作围绕教师的综合素质进行测试,在测试后将教师分成几个层次,然后邀请专业人员对教师开展培训工作,让教师能够在持续学习的前提下有较强的自我提升意识,发展教师的专业素养。对于教师而言,除了要具备较强的理论基础、能够围绕着教材内容组织教学活动,还需要具备较强的市场判断能力,能够立足于当前市场环境以及企业对专业学生的实际需求进行教育模式的调整。在高职院校教育实施过程中,主要以实干型人才培养为主,这意味着教师在教学过程中不可能只是为学生导入不同的理论知识,而是需要综合判断当前我国企业对于人才的实际需求,能够结合企业需求来进行教学内容的拓展。因此,在目前的教师培训工作开展阶段,学校管理者除了要引导教师不断研究理论内容,发展教师的理论知识水平,还要增强教师的市场判断能力,引导教师能够围绕当前我国的市场情况进行分析,收集资料,确定不同企业对于人才的实际需求,在组织教学工作的过程中能够完成科学规划。

### (三) 开展校企合作, 打造专业教师队伍

高职院校在不断发展的过程中推进校企合作,能够让高职院校拥有更多的教育资源,同时能够为学生未来的就业创造更多的机会。在推进校企合作的过程中,企业和高职院校除了要围绕学生进行人才培养计划的设定,在推进高职院校“双师型”教师建设方面,也要合理发挥校企合作的实际优势。比如,考虑到部分高职院校教师的实践经验不足,即便教师参与培训,但是其

实践能力与专业行业从业人员仍然存在差别。因此,在目前的校企合作背景下,高职院校在推进“双师型”教师队伍建设的可以尝试与企业进行协调和沟通,让企业内部表现优秀的员工进入高职院校进行兼职授课。在授课过程中,企业员工可以选择远程授课或者面对面授课的方式,在授课时结合自己的具体工作经验以及在面对不同工作任务时选择的解决方法来对学生进行指导,借助一些真实项目内容的引入,让学生在专业知识的过程中不断拓展自己的知识面,发展学生的专业水平。除此之外,在推进校企合作的过程中,高职院校管理者除了要与企业沟通,引进企业优秀员工担任兼职教师,还可以鼓励企业员工和学校教师围绕现阶段人才培养模式进行沟通交流,企业员工可以为教师传授自己的实用经验,以此帮助教师积累更多实用知识,为后续教学工作的开展奠定良好的基础条件。此外,表现优秀的教师可以进入企业完成实习工作,在参与真实的实践项目后,教师能够更加清晰地了解企业的运作模式以及明确不同企业对于人才培养的实际要求,在充分发展高职院校教师实践能力的同时让教师学习到更多实用经验,利用自己所学有序推进教学工作,以此保证现阶段高职院校“双师型”教师队伍建设工作的高质量发展。

### (四) 完善考评机制, 督促教师自我提升

现阶段部分高职院校教师缺乏较强的自我提升意识。为了扭转教师的错误观念,让教师着重提升自己的技能水平,高校需要完善相关考核机制,针对日常工作表现以及教学开展情况对教师进行分阶段考核,在考核的过程中采用优胜劣汰

模式,排名优异的教师可以获得相应的奖励,而排名持续靠后的教师将会被淘汰,面临被解雇危机。高职院校建立更为完整的考核机制,能够让教师在日常工作中产生危机感,有效督促教师,让其在组织教学工作的过程中坚持“活到老、学到老”的原则,针对自己在教学中的不足不断进行自我提升,以此对“双师型”教师队伍建设工作开展产生明显的促进作用。

综上所述,高职院校推进“双师型”教师队伍建设,能够培养出更多优秀的教师,让教师围绕现阶段高职院校人才培养环节中存在的不足进行合理分析,并且利用自己掌握的专业知识以及积累的经验进行有效的教学模式调整,构建更为完整的教学体系。为了推动“双师型”教师队伍建设工作的高质量进行,高职院校管理者需要对现阶段“双师型”教师队伍建设存在的实际问题进行剖析,采取有效的措施进行调整,提升高职院校“双师型”教师队伍建设工作的实际开展质量。[作者系河南水利与环境职业学院讲师。基金项目:2020年度河南省高等职业学校青年骨干教师培养计划“‘1+X’证书制度下高职会计专业重构与融合发展”(2020GZG6012)]

#### 参考文献

- [1] 王瑞,常慧玲.高职院校卓越“双师型”教师队伍建设的研究与探索[J].山东冶金,2019,41(1):69-70,73.
- [2] 刘永明,胡灿辉.新时代高职院校国际化师资培养途径[J].创新与创业教育,2018,9(6):149-152.
- [3] 刘传熙.高职院校“双师型”教师队伍建设问题、成因与对策[J].广西教育,2019(11):90-91,102.