

# 高职院校“双师型”教师专业发展的培养途径研究<sup>①</sup>

——以内蒙古交通职业技术学院为例

颜炳玲 原心红 郝晓红 常志航

(内蒙古交通职业技术学院,内蒙古 赤峰 024005)

[摘要] “双师型”教师是职业教育发展的必由之路,但各种因素使“双师型”教师培养成为职业教育发展的瓶颈。以内蒙古交通职业技术学院对“双师型”教师的专业发展实践为基础,探索“双师型”教师专业发展的培养途径。

[关键词] “双师型”教师;专业发展;高职院校

[中图分类号] G715

[文献标志码] A

[文章编号] 2096-0603(2017)31-0033-01

## 一、职业院校“双师型”教师队伍建设现状及现实困境

### (一)“双师型”教师队伍建设现状

目前职业院校教师队伍呈现出“二元化”发展格局。一些教师实践经验丰富,但理论知识薄弱;另一些教师理论知识扎实,但实践经验匮乏。“双师型”教师的数量比例低、质量不高、与职业教育的理念不吻合,它是当前高职教师专业素质发展需解决的现实问题。

### (二)“双师型”教师专业发展的现实困境

1.“双师型”教师在各个高职院校还在摸索实践中,各项制度难免出现不科学、不规范现象。

2.缺乏长效的师资队伍发展规划,没有立足职业院校发展实际来制定教师职业生涯的发展战略。

3.“双师型”教师的薪酬待遇低,缺乏选课、培训、晋升等方面的奖励机制。致使缺乏引入企业优秀技能型人才作为职业院校兼职教师的优势,同时专职优秀教师对“双师型”教师重视度不高。

4.“双师型”教师培训途径欠缺,没有形成系统性、针对性、长效性培训机制。

5.校企合作不深入。由于报酬低、利益少及“独立”的社会环境等因素,企业配合消极,校企合作不深入。

二、“双师型”教师专业发展的培养途径经验总结(以内蒙古交通职业技术学院为例,简称“学院”)

### (一)制定长远“双师型”教师专业发展规划

学院以教育部提出的“双师型”教师为标准,以示范性院校建设为契机,通过院校交流、企业调研、学生走访等多种形式,经过反复讨论、专家评审最终制定出“双师型”专业课教师认定办法,其中包括“双师型”教师专业发展的培养目的、申报条件、审核、能力测试考核方式、认定办法及薪酬待遇。

各个系部再根据学院制定的相关办法,结合专业建设、人才培养模式、系部实际情况制定适合专业发展的“双师型”专业课教师能力测试实施办法,详细论述能力考核的实施方案。

### (二)考核过程中的实施细则

学院每年各组织一次理论考试和专业能力测试。不同专业、不同课程有不同的专业能力考核标准。考评组是学院聘请企业专家,以考核对象成绩合格者为聘用条件,以实现考核过程公平性、科学性。

### (三)“双师型”教师的培养途径

“双师型”教师的培养主要通过校外企业锻炼和校内教师专业能力专项培训实现。

在校外,充分发挥校企合作单位优势鼓励教师积极参与企业生产实践,同时学院出台及落实评价考核制度,以达到“全日制”的企业上班族,实现校企的深度融合。

在校内,突破常规创新培训模式。各个教学系部根据各自专业特点形成有针对性的教学计划,以聘请企业专家或校内专业

强项教师每半月开展一次技能专项培训。

### (四)聘用“双师型”教师的激励机制

被认定的“双师型”教师,实行动态管理,聘期为两年,每年考核一次。获得“双师型”教师资格者,可享受以下待遇:参与学院有关专业建设与教学方面的决策;同等条件下,在职称评定、专业教学评选等方面优先考虑;“双师型”教师的课时费标准是在原基础上乘 1.5 倍系数,优先选课;后备干部选拔中优先考虑;评优评先的前提条件。

### (五)实践过程中存在的问题

1.“双师型”教师标准缺乏灵活性。职业院校的很多教师都没有企业实践经验,在短时间内达到“双师型”教师标准,其艰巨性与满足感会略有差异。

2.专业发展培养途径不完善。“双师型”教师专业发展能力的培养,除了“走出去”和“请进来”及校内创新培训外,还要充分发挥校内职能部门机制及社会力量,比如,重视专业技能科研,让科研成为“双师型”教师专业发展的“牵引力”等,多渠道开展培训。

3.校企合作深度融合仍是突破的难点。校企合作企业虽有增加,特别是我校作为内蒙古自治区定点职业技能定点培训单位,每年为社会组织数以千人次的技能培训,但校企合作的“独立”模式仍是主导状态,要继续寻求企业更深入参与到学校办学、专业建设、人才培养等过程中的途径。

## 三、高职院校“双师型”教师专业发展培养途径

### (一)教师方面

“双师型”教师专业发展的自我规划,是指“双师型”教师自我角色的定位、目标和追求的不断完善,是生成“双师型”教师专业发展的内在动力。

### (二)学校方面

营造良好人文环境,催生“双师型”教师专业发展的实效机制。学校要高度重视“双师型”教师的专业发展,主动为其发展保驾护航。

### (三)企业方面

凝聚力量,促进“双师型”教师专业发展。教师要实现充分的专业发展,不能“单打独斗”,必须借助于群体或团队的力量,相互交流、合作,相互促进及提升。凝聚企业力量,是促进“双师型”教师专业发展的有力保障。

### (四)政府方面

构建多位一体保障机制,搭建“双师型”教师专业发展的环境平台。为促进“双师型”教师的专业发展顺利进行,政府、各级教育主管部门应该建立多位一体的保障机制,并加大支持“双师型”教师专业发展平台及“双师型”教师队伍建设的经费投入。

### 参考文献:

[1]罗晓妮.中职学校“双师型”教师专业发展的路径探寻[D].西南大学,2013.

[2]贾文胜,梁宁森.基于校企共同体的高职院校双师型教师队伍建设[J].中国高教研究,2015(1).

<sup>①</sup>本文系 2017 年度内蒙古自治区高等学校科学研究项目“新形势下职业院校‘双师型’教师双能标准及考核的实践创新研究”(项目编号: NJSY17642)的研究成果。