高职院校“双师型”教师队伍建设的主要途径

李国章 王雪

　(海南科技职业学院，海南 海口 571126)

**摘  要：**“双师型”师资队伍是高等职业教育人才培养质量的根本保证。本文首先对“双师型”教师的内涵进行了界定，然后分析了高职院校“双师型”教师队伍建设的现状，提出了高职院校“双师型”教师队伍建设的主要途径。

**关键词：**双师型；师资队伍建设；途径

国际职教领域关注最多的是职业教育教师综合素质的培养，尤其到了20世纪80年代，成为德国、日本、美国等发达国家纷纷关注的热点问题，德国等西方国家把职业教育教师素质提高及培养模式纳入职教领域研究的范畴。在我国，职业教育事业经过改革开放以后才得了迅速发展，2002年全国教育工作会议召开以后，掀起了职业教育发展的热潮，各省、市及各地区和各部门认真贯彻《国务院关于大力推进职业教育改革与发展的决定》（国发［2002］16号），职业教育的办学规模不断得到扩大。但从总体上看，职业教育仍然是我国教育事业的薄弱环节，大量缺乏既有专业理论知识和较高的教学水平，又具备较强的实践教学能力的“双师型”教师。这已成为严重制约职业教育发展的“瓶颈”。

为了解决职教师资的问题，我国于1995年在《国家教委关于开展建设示范性职业大学工作的通知》（教职〔1995〕15号）中第一次提出“双师型”教师的概念。《通知》指出：“有一支专兼结合、结构合理、素质较高的师资队伍。专业课教师和实习指导教师具有一定的专业实践能力，其中有1/3以上的‘双师型’ 教师。”此后，从1997年至2000年原国家教委针对高等职业学校设置问题、深化职业教育教学改革的问题、面向二十一世纪深化职业教育教学改革的相关问题和教育部关于加强高职高专教育人才培养工作以及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等文件中，对“双师型”教师概念及要求有比较详实的表述。2004年教育部办公厅下发的《高职高专院校人才培养工作水平评估方案（试行）》（教高厅〔2004〕16号），规定专业基础课和专业课中双师素质教师比例达到50%为合格，而达到70%者为优秀，这对高职高专院校“双师型”教师结构比例有了明确的规定，对“双师型”教师的培养起到了重要的指导作用。教育部原职成教司司长黄尧在《努力造就一支高素质的职教师资队伍》中指出：“学校可按照教师职务任职资格，招聘社会上专业技术人员、能工巧匠来校担任专兼职教师，增加‘双师型’比例。最新出台的《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010 －2020 年）》明确提出“加强‘双师型’教师队伍和实训基地建设，提升职业教育基础能力”的总要求。”“双师型”教师队伍建设成为职业教育的重要课题之一。因此积极探索“双师型”师资队伍建设的途径是高职院校战略机遇期深化教育体制改革实现科学发展的一项十分紧迫的任务。

一、“双师型”教师的界定

“双师型”教师概念，是在以往职业教育中重理论、轻实践，重知识的传授、轻能力的培养，以及师资队伍建设和评价上偏重理论水平的情况下，为了强调实践性教学环节的重要性，促使理论教学和实践教学正确定位、有机结合，适应以能力培养为主线的职教理念而提出来的。目前，国内关于“双师型”教师的界定，主要有以下三个方面的标准：

1、评估标准。2008年4月教育部下发的《高等职业院校人才培养工作评估方案》（教高〔2008〕5号），在对2004年评估方案进行修订和完善的基础上，给出了“双师型”教师最新的界定，即：“双师素质教师是指具有教师资格，又具备下列条件之一的校内专任教师和校内兼课人员：（1）具有本专业中级（或以上）技术职称及职业资格（含持有行业特许的资格证书及具有专业资格或专业技能考评员资格者），并在近五年主持（或主要参与）过校内实践教学设施建设或提升技术水平的设计安装工作，使用效果好，在省内同类院校中居先进水平；（2）近五年中有两年以上（可累计计算）在企业第一线本专业实际工作经历，能全面指导学生专业实践实训活动；（3）近五年主持（或主要参与）过应用技术研究，成果已被企业使用，效益良好。”

2、院校标准。在实行“双师型”教师的聘任过程中，比如：兰州石化职业技术学院制定了“双师型”教师的聘任标准。“双师型”教师是指既能从事专业理论教学，又能指导学生进行实践教学的教师。具体标准：具有大学本科以上学历的专业课及专业基础课的教师，具有中级及以上专业技术职务任职资格；热爱职业教育，具有较高的职业能力和职业素养；身心健康，关爱学生；近三年内，年度考核在合格以上，且具备下列条件之一：（1）通过国家组织的中级以上专业技能培训考试，取得国家承认的技师（或相当于技师水平）以上专业技能资格；（2）通过国家组织的各类执业资格考试，取得中级以上执业资格证书；（3）在企事业单位或科研院所从事工程技术工作或科研工作三年以上，具备工程师以上各类专业职务任职资格的兼职教师。

3、学者标准。有学者认为“双师型”教师应具备的职业素质标准是“一全”、“二师”、“三能”、“四证”。“一全”是指“双师型”教师应该具有全面职业素质。“二师”是指“双师型”教师既能从事文化理论课教学，又能从事技能实训指导。“三能”是指“双师型”教师具有较全面能力素质，既具有进行专业理论知识讲授的教学能力，又具有专业技能基本训练的指导能力，同时还具有进行科学研究和课程开发建设的研发能力。“四证”是指毕业证、技术（技能）等级证、继续教育证和教师资格证等。[1]

随着职业教育的进一步发展，对“双师型”教师的认识也在不断深化。目前国内高等职业教育“双师型”教师的认定范围和宽泛解释即其认定方式已基本达到统一。 “双师型”教师，是指具有较强的教学能力和专业理论水平，获得教育系统领域的教师资格证书，又有本专业或相应行业的职业资格证书的教师，或有从事本专业实践工作经历，具有较强实践应用能力的专业课教师。

**二、“双师型”教师队伍建设的现状**

**1、师资来源单一，水平低，“双师型”教师资格制度尚未建立**

　　调查显示，高职教师来源单一，具有双师素质的教师数量不多，占专业教师总数的45%，与国家规定80%的比例还有较大的差距。据统计，大学毕业直接任专业基础课和专业课的教师占86.5%，而从企业调入的所占比例为7.4%，总体而言，知识传授力、动手能力、实训教学、现场指导等方面都处于弱势，与社会需要的那种既有渊博的理论基础知识又有丰富实践工作经验的“双师型”教师要求差距明显[2]。目前甘肃高职院校师资来源数量最多的还是高校应届毕业生，受客观条件的限制，高职院校从工矿企业引进人才的渠道并不十分畅通，而理论基础扎实、实践经验丰富的企业技术人员大多是业务骨干，很难补充到职教师资队伍中来。由于没有切实有效的推行高职“双师型”教师资格制度，使得高职“双师型”教师的入口管理缺乏制度保障，从而加大了高职教育“双师型”师资队伍建设的难度。

　　**2、“双师型”师资队伍结构不合理，影响教师实践能力提升**

　　我国高等职业教育的迅速发展，导致了各高职院校师资需求不足的问题愈加突出。2006 年，全国独立设置的高职院校拥有专任教师28.3万人，生师比为18.3:1。专任教师中“双师型”教师7.2 万人，仅占25.5%，在这其中民办高职院校比例更低，全国 219 所民办院校共有“双师型”教师10340人，仅占专任教师总数的 17.5%，与教育部要求的“双师型” 教师比例达到50%左右的要求相差甚远[3]。 仅以北京市高职等职业教育教学检查情况为例,平均只有25.17%的教师获得职业技术资格证书，参加过职业教育教学科研工作的只有38.15%，教师中曾下厂实践的也仅占23.9%[4]。而在许多地方，往往还达不到这个比例。如上海思博职业技术学院虽然初步形成了一支以专职教师为主、由国内外专家教授组成的、专兼职结合的师资队伍。现有专职教师57人，其中高级职称18人，“双师型”教师比例却仅占约20%[5]。甘肃省2009年高职院校拥有的专任教师0.7万人，生师比为24:1。专任教师中“双师型”教师0.22万人，仅占31%，相比而言，甘肃省高职院校专任教师的人数及“双师型”教师的人数较少。在我国高等职业教育师资力量严重短缺的同时，高职师资结构也很不合理，主要表现在两个方面：一是学历层次偏低，高学历教师数量偏少，高职院校教师队伍中具有研究生学历的人数仍然偏低，稳定性较差，更缺乏学术带头人和其他优秀教师资源；二是职称结构不合理，非专任教师职称普遍偏低，初级职称和无职称者占非专任教师总数的比重高，且职称结构严重偏向理论教学方面。

　　**3、兼职教师队伍管理不科学，师资流失问题严重**

　　在“双师型”教师职业资格准入制度尚不健全的情况下，目前各校对兼职教师的管理不科学。许多兼职教师都不具有教师任职资格，虽然这些教师具备了本专业较高的技术水准，但由于没有接受过正规的教师培训，缺少教育教学理论的指导，对教育教学规律不太了解。同时兼职教师存在着精力分散、研究学生不够的问题，时间上、精力上难以满足教学要求，从而影响了教学效果。而学校往往由于考虑成本和有些专业教师比较难聘的原因，对其缺乏严格的考核制度。和本科院校相比，多数高职院校教学科研条件较差，工资福利待遇不高，教师聘用制度不完善，待遇不高，各种福利政策难以实施，加上各用人单位“挖才”、“抢才”现象严重，导致很多高职院校师资流失严重。此外，兼职教师缺乏相对稳定性也影响到教学质量的提高，表现为兼职教师队伍欠稳定，在某些时间段很难保证教学的连续性。

　　**4、缺少专门的“双师型”教师培养院校，“双师型”师资队伍评估体系不够完善**

　　职业教育教师素质是职业教育成果的保障，因此，培养高水平的“双师型”职教教师，建设高素质的“双师型”师资队伍，是发展职业教育的重中之重。长期以来我国教师的培养和培训是分开的，由师范院校承担职前培养，教育学院、进修学校开展职后培训。随着高校结构调整以及教师教育体制改革的深入，教师教育一体化正成为改革的方向之一。但对于职教教师而言，目前国家教育部在全国设了很多职业教育师资培训基地，但还没有一所专门培养从事职业教育教师的高等院校。从目前情况来看，高职教师培训还存在很多问题，主要表现在：学历层次的培训还没有畅通渠道；技能培训难以对口；培训内容与教学实际脱节；多数学校的师资培训还停留在老教师对新教师的“传、帮、带”上；师资培训只注重追求数量不注重质量和效益，只注重业务培训不注重全面素质提高，只注重扩大规模不注重优化结构。另外，教师中重视职业教育研究的人员不多，创新意识不强，不利于培养创造性人才。到目前为止我国高职院校仍在沿用传统的基于职业技术示范学院的培训模式和以普通院校为基地的培训模式对“双师型”教师进行培训，尚未建立相应的制度。

　　“双师型”教师队伍建设伴随着高职教育的发展，走过了不寻常的发展道路。尤其通过国家示范性高职高专院校建设，不仅提高了人才培养质量，提升了高职教育服务经济社会的能力，促进了校园文化建设，拓宽了专业建设和课程体系建设，夯实了校内外实验实训基地，而且全面促进了“双师型”教师队伍建设，比如，兰州石化职业技术学院“双师型”队伍建设在国家示范性建设的带动下，取得了突出建设成果，290名教师达到了“双师型”的水平，占专任教师的66%。

**三、“双师型”师资队伍建设的途径**

　　“双师型”师资队伍建设要着眼于立德树人、教书育人，要紧密围绕如何培养生产、建设、管理、服务一线的高技能应用型人才；如何培养适应经济社会发展和人的全面发展的高素质的优秀人才；如何将“理实一体化”教学方式运用到人才培养的全过程中；如何将“做中学、学中教”的职业教育的理念贯彻到教育教学的全过程。达到理论教学与实践教学的深度融合。实行专业课和专业基础课教师既要有证书，又有职业技能证书或职业资格证书；既有更要有相应的实际职业能力，既要充当理论教师，又要指导开展实验实训工作。学校还要聘请大量行业企业的专业人才和能工巧匠担任兼职教师。主要途径有：

　　**1、培训与取证。**高职院校要不断完善教师培训制度，拓展培训网络（如校内培训、校企合作培训、高校深造、师资培养基地培训、出国研修等等），加强教师的岗前培训、教学能力培训、教材建设与课程开发培训和继续教育，努力提高教师的理论素养、专业水平、实践教学能力和技能水平，使他们既具备扎实的基础理论知识和较高的教学水平，又具有较强的专业实践能力和丰富的实际工作经验，不断提升其教育水平和执教能力。（1）通过国家教育部搭建的高职教育师资培养基地，有计划组织和选派专业带头人和骨干教师进行培训，从而提高教师的双师素质。（2）研究制定青年教师学历进行培训制度，鼓励青年教师进行在职学历学位的进修和深造。（3）专业课和专业基础课教师必须参加职业技能取证培训，不断提高自已的职业能力和专业素养，适应为生产、建设、管理、服务一线培养高技能应用型人才的基本要求。比如，兰州石化职业技术学院充分利用与甘肃省人社厅共同建立的第66个技能鉴定所、北京广联达慧中软件技术有限公司甘肃分公司与学院联合建立的广联达培训基地、建筑业应用软件公司上海鲁班软件公司与学院联合建立的应用软件培养基地、美国SolidWorks公司与学院联立建立 “Solidworks中国授权教育基地”和“Solidworks中国授权认证考试中心”等技能培训平台为教师进行技能培训。2007年至今有216名专业教师参加了相关技能的培训，取得了比较好的成效。

　　**2、联合开发。**高职学院坚持以服务为宗旨、以市场为导向，按市场需求不断开发创新师资培训新领域，比如，兰州石化职业技术学院，经过市场调研，及时与锐捷网络公司合作挂版成立了“锐捷网络分院”，利用锐捷网络公司的资质联合开发并提升教师的综合素质，29名专业课教师和专业基础课教师素质得到了提高和拓展，并获得了“工程师”的资格证。与长安汽车销售有限公司、甘肃长安汽车销售有限公司联合培养汽车维修技术人员，6名专任教师参加联合开发的相关活动，教师的双师素质得到提高。

　　**3、社会聘用。**根据学校实践教学工作的需要，从相关企事业单位中正式聘任一些具有丰富实践经验和教学能力的行业专家、社会名家、高级技术人员、技师或能工巧匠，或通过与企业合建实验室、实训基地、订单式培养等方式，由企业有关专家到学校充当“兼职教师”[6]，比如，兰州石化职业技术学院汽车系与为了更好的培养汽车维修专业学生的动手能力和技术水平，及时从社会聘用了两名有经验工程师做实训指导，从而提高实践教学水平，达到了人才培养的目的。

　**4、挂职锻炼。**为了培养企业用得上、下到去、留得住的高技能应用型人才，高职学院应该本着“互利双赢”的原则，有计划地选派专业带头人和骨干教师赴企业和行业一线挂职锻炼，兰州石化职业技术学院基于以上观念，近三年来每年选派专业带头人和骨干教师到兰州石化公司等企业一线挂职锻炼，了解生产前沿的科技动态和相关专业技术岗位群对高技能人才的基本要求，丰富专业教学的内容，采集实践教学、毕业设计所需要的各种专业实践技术资料等，同时为生产一线的技术开发、技术运用和技术改造做出了贡献，对长期建立校企合作产生了积极的促进作用。

　　**5、顶岗实习。**高职教育的师资多数是从高校引进的，对从事职业教育他们最大的不足就是缺乏实践经验，甚至不了解生产一线的运行的情况，“必须、够用”的教学理念，对青年教师来说的确是望洋兴叹，为了让青年教师尽快适应高职教育的教学目的，达到预期的教学目的，最好的办法就是有计划地让青年教师到企业和行业一线进行顶岗实习，直接参与到企业的生产管理、设备安装与调试、项目论证、技术改造、产品营销和职工培训中去，可以有效地学习实际操作技能[7]，了解企业相关职业岗位群人才需求的素质、知识和能力要求，掌握企业生产、服务、管理的理念、技术和技能，采集专业教学、学生实验实训所需的各种专业实践技术资料等，把行业和技术领域中的最新成果引入课堂，不断提高教学水平。

　**6、校企合作。**校企合作培养师资和学生是职业教育的发展方向。校企合作的基本内涵是产学合作，它是工学结合的基础；工学结合是实施校企合作的有效途径和方法。学校通过校企合作，建立健全校内外实训基地，校内外实训基地是体现职业教育质量、特色、水平的重要标志，是提高学生实践能力、创新能力、创业能力的重要支撑，有利于“工学结合”的深入开展。兰州石化职业技术学截止目前已经建立了兰州石化公司等121个校外实训基地。并按照人才培养模式，每年组织教师利用暑期进行20天的实践锻炼，让教师深入生产一线进行业务实践，参加企业的科研课题研究，参与产品研发和技术攻关。在工学结合的实战中，教师的理论与实践，生产、科研与教学得到紧密联系，教师的理论素养、专业技能、技术创新和应用能力得到有效提高。

　　**7、技能竞赛。**技能竞赛是职业教育的本质要求，也是职业教育的基本制度，是职业教育的改革方向，是职业教育的质量检测，是师生成长和学校发展的助推器。技能竞赛水平体现在学生，决定于教师。提高专业教师指导水平，达到以赛促学、以赛促教、以赛促建的目的，必须有计划组织教师开展技能比武、科技制作与创新比赛等活动，建立健全骨干教师教学团队、教授工作室，形成一支梯次合理、素质优良、技能精湛的“双师型”师资队伍。兰州石化职业技术学院每年都有教务处、人事处联合组织开展教师实践教学比武或说课比赛、多媒体教学比赛等竞赛活动。

　　**8、以老带新。**以老带新，以强带弱，定期对新教师有针对性进行教学、实训的培训指导，提高新教师的教研能力和教学水平。兰州石化职业技术学院严格执行青年教师导师制，每年选派经验丰富的副教授以上的老教师指导1-2名新教师，从制度上保障了对新教师的培养，也让青年教师从迈入高职学院的第一天起就明白，高职教育的教师做什么？怎么做？在老导师指导下，促进青年教师尽快成才成长。

　　随着高职院校人才培养模式改革的不断深化，建设一支高素质教师队伍，集聚一批高层次创造性人才，已经成为职业教育改革与发展的一项紧迫任务。全面贯彻党的教育方针，把提高质量作为重点，以服务为宗旨，以就业为导向，走产学研结合的道路，努力打造一只具有现代教育理念、师德高尚、专兼结合、结构合理、教学水平高和实践能力强的适应中国高职教育特色的“双师型”师资队伍。

　**参考文献及出处：**
　　[1] 贺文瑾．略论职技高师“双师型”师资队伍建设[J]．职业技术教育(教科版)，2002，(4)．
　　[2]高教学会产学研合作教育分会.高等职业教育产学结合操作指南[M].北京：高等教育出版社，2004.
　　[3]何小雄．高职校企合作产学结合2 +1人才培养式的改革实践[J].中国职业技术教育，2008，(29)
　　[4] 张铁岩 《高职高专“双师型”师资建设的几点思考》 《高等工程教育研究》2003年第6期
　　[5]丁金昌 童卫军.关于高职教育推进” 校企合作、工学结合”的再认识[J].高等教育研究,2008(6):49—50
　　[6]陈小波，梁英平.战略视角下的高职院校师资队伍建设[J].深圳信息职业技术学院学报，2006，4（3）：54－59.
　　[7]柏育红.高职教育“工学结合”模式的双师建设比较研究[J].高教探索，2008（4）：57－61

作者简介：

李国章，男，汉族，1986年8月出生，安徽六安人，中共党员，硕士研究生学历，毕业于江西师范大学，讲师职称，任职于海南科技职业学院人事处，电话：15203649997。

王雪，女，汉族，1986年7月出生，海南海口人，中共党员，本科学历，毕业于海南师范大学，讲师职称，任职于海南科技职业学院校办，电话：15203649991。