

新时代职业教育“双师型”教师培养对策探究

文/李静

摘要：“双师”概念提出以来，一直将培养“双师型”教师作为我国职业教育教师队伍建设的目标。《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》（简称方案）明确提出，培养高素质“双师型”教师队伍是新时代职业教育教师队伍建设的培养目标和要求。以方案为指导，分析当前“双师型”教师培养制度，调研现今“双师型”教师培养现状，提出可行性培养对策，旨在提高“双师型”教师职业技能，打造高素质职业教师队伍。

关键词：职业教育；双师型；教师培养

“双师型”教师是我国新时代职业教育培养技能人才的重要师资力量保障，同时建设高素质“双师型”教师队伍已成为新时代国家职业教育师资队伍建设的新的要求，是加快推进职业教育现代化的基础性工作。

一、深度理解“双师型”教师内涵

在1995年至2004年期间，学界对“双师型”内涵界定主要有：双素质标准、双证标准、双能力标准、双职称标准等。《方案》中指出，突出“双师型”教师个体成长和“双师型”教学团队建设相结合，在教师个体基础上，增加了教师团队，从构成上丰富“双师型”教师概念。

二、“双师型”教师培养问题

主观上部分教师职业发展意识不强，有很大一部分教师在现实的教育实践中，外出培训积极性不高，容易满足现在待遇和授课水平。此外，有部分职教教师自我提高意识不足，缺乏创新意识，仍采用过去的教学方法。再者，部分教师职业发展认识模糊、缺失自我提高动力，习惯安于现状，对自身专业化发展没有进一步规划，导致下企业实践锻炼的意愿不强。

“双师型”教师数量、质量不足、“双师型”教师队伍建设同以前相比数量上取得了一定进展，但相比高职高专院校人才培养工作要求还有一定差距。并且高职院校招聘的新教师以硕士学位及以上毕业生为主，专业知识较为系统完备，但实践操作技能短缺，相比之下，从企业引进的技术技能人才实践经验丰富、操作技能娴熟，但理论知识及教学环节略显薄弱。

培养体系不健全、以高校毕业生为主体的高职院校招聘教师，实践教学经验少，更需职后培养来提升实践能力。由于硬件设施局限性、培训内容片面性，导致职后培养效果欠缺，如何健全培养机制及有效落实职后培养，需要积极应对。

三、“双师型”教师培养对策

（一）促进教师将职业教育、专业发展理念内化于心

“双师型”教师主观上提高自身进取意识，提高专业技能需求，需要以专业发展、专业建设信念为基础。不仅要了解职业教育要求、专业发展方向，而且要熟悉“双师型”内涵及评定标准，尤其是将职业教育发展要求、专业建设理念内化于心，提升促进专业发展自觉性。

（二）加强“双师型”教师团队建设

《方案》在教师团队建设上提出实际建议：成立“双师型”名师工作室、技能大师工作室，建设省级、校级教师教学创新团队。此外，对领衔人和团队成员的发展提出具有实际意义的建议。比如：培育首席专家及建立国家杰出职业教育专家库及其联系机制；组织教学创新团队骨干教师研修访学境外培训；学习国外职业教育先进经验；建立校企人员双向交流合作运行机制等等，通过这些行之有效的举措，加强“双师型”教师团队建设。

（三）政府部门优化政策制度体系

我国职业院校“双师型”教师培养体系的健全，亟需以政府部门统筹管理、行业组织、校企深度融合培养机制为基础。职业院校师资队伍的建设，涉及政府、行业组织、学校、企业、教师“五位一体”的协同培养模式。其中政府需要增强职能部门引导功能，制定一个国家认定标准的“双师型”教师认定方案，建立健全监督机制，完善“双师型”教师福利待遇制度，为“双师型”师资建设提供保障。

（四）拉动、促进行业、企业参与

“双师型”教师培养，需要根植于校企合作平台、依托产教融合模式。如何让企业积极参与，首先增强行业组织指导能效性，行业组织（行业协会）应积极配合学校和企业制定教学大纲、教师培养规划及开展教学建设；积极开展专业教学人才需求调研、校企合作人才交流、岗位职业能力培养等工作；积极牵头组建产教融合联盟，搭建校外企业实训平台，创新产教融合办学模式，促成校企深度合作。其次，增强企业育人理念及主体作用。根据“职教20条”及“职教教师12条”等有关政策制度设计与要求，依据从企业招聘而来的教师实操技能教学环节方面，具有明显优势，以及从企业出来的教师工作态度更积极、教学水平提升主动性更强。根据这些实际情况，企业将成为今后我国“双师型”教师的重要来源与培养单位。

作者简介：李静（1982—），女，硕士，讲师，研究方向：哲学及思想政治教育。

（作者单位：朝阳师范高等专科学校）