

# Some Thoughts on the Construction of “Double-Qualified” Teachers Team

Xiaojie Zhang

Xi'an Aeronautical University, Xi'an, Shaanxi, 710077, China

## Abstract

This paper analyzes the problems existing in the construction of “double-qualified” teachers in vocational education, analyzes the specific reasons, puts forward the basic ideas of constructing “double-qualified” teachers from the angle of establishing and perfecting the mechanism, and then puts forward some suggestions from three aspects: goal orientation, talent development and evaluation mechanism.

## Keywords

“double-qualified” teachers; goal-oriented; talent development; assessment and evaluation

## 关于构建“双师型”教师队伍的几点思考

张小杰

西安航空学院, 中国·陕西 西安 710077

## 摘要

论文分析了职业教育“双师型”教师队伍建设中存在的问题及其具体原因,从建立健全机制角度提出构建“双师型”教师队伍的基本思路,进而从目标导向、人才开发以及考评机制三个方面提出建议。

## 关键词

“双师型”教师; 目标导向; 人才开发; 核评价

## 1 引言

2019年,国务院印发《国家职业教育改革实施方案》(国发〔2019〕4号)指出了“双师型”教师的内涵、队伍建设的紧迫性、建设目标、路径及相关政策,为中国职业教育建设“双师型”教师队伍明确了方向。目前,职业教育“双师型”教师队伍建设存在很多突出问题,如结合数量不合理、培养效果不理想、校本建设机制不健全等。其中校本建设机制的不断探索、不断完善是保障“双师型”教师队伍高质量、可持续发展的重要基础,是“双师型”教师队伍建设的行动指南。

## 2 建设“双师型”教师队伍面临的主要问题及原因

### 2.1 建设“双师型”教师队伍面临的主要问题

#### 2.1.1 国家没有明确的“双师型”教师标准

《国家职业教育改革实施方案》指出,同时具备理论教

学和实践教学能力的教师即为“双师型”教师,但相关文件中没有明确“双师型”教师的专业特点、职业特征以及所要达到的职业能力和需要胜任的工作任务等。

#### 2.1.2 “双师型”教师队伍的结构不清晰

目前没有明确的文件对职业教育“双师型”教师的结构进行划分,对于教师队伍是否需要划分层级、逐级培养以及相关认定程序都还处于讨论阶段。“双师型”教师队伍结构不能划分清晰,对教师队伍的建设目标的确认、教师职业发展等带来了一定的阻力。

#### 2.1.3 “双师型”教师的培训效果不佳

职教教育专业领域广阔、专业技术不断发展,同时教育理念也不断改进,这就决定了职业院校教师接收培训的复杂性。既要涉及不同专业领域的新工艺、新技术、新设备,还要涵盖企业的工作流程、职业教育的新发展理念等。面对愈发复杂的培训内容,校方对教师的选派缺乏长期规划,培训目标不明确,参训教师也反馈培训的实际指导性和操作性

不强。

#### 2.1.4 “双师型”教师的考评体系不完善

完善的考评体系是对教师积极性和主动性的调动，然而大部分职业院校没有完善的考评体系，也没有设立专门的机构。

### 2.2 建设“双师型”教师队伍存在问题的原因分析

究其原因，不仅顶层设计缺乏相关具体可操作的制度规定，对相关标准制度、质量控制、认定管理、激励机制等方面都需要明确。笔者认为，职业院校自身也应进行大胆探索，学校对“双师型”教师队伍的整体规划和系统培养也缺乏顶层设计。如“双师型”教师标准的制定、“双师型”教师队伍结构的规划、“双师型”教师培训内容与方式的主动策划、“双师型”教师队伍建设目标的设定、“双师型”教师考核评价认定机制的出台等。职业院校应在国家及各级政府的政策指导下，结合自身实际情况，主动构建全面、科学、高效的“双师型”教师队伍建设机制，从而确保“双师型”教师队伍的健康发展<sup>[1]</sup>。

## 3 “双师型”教师队伍建设机制的构成要素及构建思路

### 3.1 “双师型”教师队伍建设机制的构成要素

职业院校应设立专门的“双师型”教师队伍建设工作机构，由职业教育主管部门相关负责人、行业专家、院校负责人、教学部门负责人等组成。一是制定校本“双师型”教师标准，明确教师队伍结构，设定建设目标。二是在建设目标的指引下，策划教师队伍的培育和建立人才开发机制。三是建立完善考评体系。三要素层层推进、相互促进，共同促进“双师型”教师队伍建设。

### 3.2 “双师型”教师队伍建设机制的构建思路

“双师型”教师队伍建设机制的构建思路应包括目标导向机制、人才开发机制和考核评价机制。依据“双师型”教师标准对校本“双师型”教师队伍的结构规划及建设目标进行设定。只有明确了建设目标才能策划教师队伍的培训内容和方式，才能开展教师的考核评价等等相关工作。

## 4 建设“双师型”教师队伍的目标导向机制

### 4.1 制定校本“双师型”教师标准。

确定“双师型”教师标准，其核心就是确定其职业领域内必须胜任的典型工作任务及完成典型工作任务过程应具备

的职业能力。

“双师型”教师的典型工作任务共九项，分别是教学设计、教学实施、教学评价、专业课程标准开发、教材学材编写、教学资源建设、人才培养方案编制、人才培养质量监控和师资培训。任何行业都能按照发展水平分为“生手”“熟手”“能手”三个阶段。职业院校应根据教师的职业能力发展水平、持证等情况，将职业生涯发展三阶段分为新晋“双师型”教师、骨干“双师型”教师和“双师型”专业带头人三个层级。各个层级从低到高分别对应九项工作任务中的三项。三个层级逐级递进，高级别涵盖低级别的典型工作任务。

### 4.2 规划校本“双师型”教师队伍结构和建设

职业院校根据“双师型”教师的三个层级合理规划基于校本的教师队伍结构及可持续发展模型。一是分析专业课教师队伍，形成三级教师结构模型。二是基于校本三级教师结构模型，再次按照专业分解。三是分析校本专业建设发展规划目标，建立各专业未来三年的三级“双师型”教师队伍建设目标。四是汇总各专业未来三年建设目标，建立校本未来三年的三级“双师型”教师建设总目标。五是根据国家、地区产业发展规划，分析人才需求及专业建设发展需要，确定校本“双师型”教师队伍建设目标。

## 5 建设“双师型”教师队伍的人才开发机制

职业院校只有建立起人才开发机制，组建专门机构，联合校内外各方师资队伍，精心策划培训内容，采取实际可操作的培训方式，建立实践基地，为教师提供充足的企业工作项目，才能根本解决师资队伍建设中存在的问题。

### 5.1 策划“双师型”教师队伍培训内容

“双师型”教师的工作领域包括专业建设、课程开发、教学实施三方面。专业建设由“双师型”专业带头人带领团队完成；课程开发由骨干“双师型”教师在团队合作下完成；教学实施由新晋“双师型”教师在上级教师指导下独立完成，且高级别教师工作涵盖低级别教师工作。每一层级的教师培养，都必须以该层级典型工作任务和职业能力要求进行对比分析，明确需求进行培训<sup>[2]</sup>。

### 5.2 实施“双师型”教师主动参与培养的策略

以工作过程本位模式，帮助教师专业化发展，要尊重教师的实际情况和个性化需求，培养其主动性，让教师在工作过程中学习、反思、优化工程，这样才能取得较好的效果。

一是面向“双师型”教师队伍的培训不能搞“一刀切”，只有做到精准施策，才能切实提高培训的实效性和有效性。二是要根据校本“双师型”教师队伍建设规划建立整体框架，分析自身共性和个性，制定符合需求的培训内容和培训方式。三是明确“双师型”教师每一层级教师队伍建设的中长期目标，有效把握整体结构和进度安排。

## 6 建设“双师型”教师队伍的考核评价机制

按照工作过程本位的教师专业化发展模式，实现“双师型”教师培训和教学工作相互补充、相互渗透、相互促进。职业院校要根据教师在教学工作开展过程中的任务特征、职业能力水平、工作业绩等来考评“双师型”教师的教师资格、层级、绩效等情况。

### 6.1 建立“双师型”教师考核评价认定机

一是建立工作绩效评价标准，确定“双师型”教师考核评价认定流程。二是对三个层级的“双师型”教师的典型工作任务和职业能力要求，分别设计考核体系，可根据教师个体制定职业规划、成长目标、专业建设、课程开发等工作任务及工作业绩，明确目标达成度，对指标开展考评。

对新晋“双师型”教师，应对其教学设计、教学实施、教学评价等典型工作任务，从企业工作实际评价等级；日常教学、学生评价；职业资质和技能等级证书；论文发表、课题研究等方面进行考评。

对于骨干“双师型”教师，应对其课程开发、教材编写等典型工作任务，从课程编制数量、质量及使用评价、教材编写及出版数量、教学软件资源开发数量；职业资质或职业技能等级证书；论文、课题、技术研发及获奖情况；参加国家、省市课题开发贡献度；学生工作成果及学业成绩等方面进行考评<sup>[3]</sup>。

对于“双师型”专业带头人，应对其人才培养方案编制、

人才培养质量监控、开展师资培训等典型工作任务，从行业调研及企业评价等级；人才培养方案质量及评价等级；课程编制数量、质量及评价等级；学生年终综合评教等级；科研成果转化等方面进行考评。

### 6.2 建立“双师型”教师激励机制

职业院校对“双师型”教师的考核评价，应以“双师型”教师业绩成果增量和达成目标效果为主要考核依据，并结合校本绩效工资分配原则健全激励办法。一是考虑工作业绩成果增量及达成目标，设立专项奖励；二是以胜任能力为依据，进行教师层级认定，聘任相应级次，享受相应待遇；三是以工作业绩和成果转化为考评依据，结合职称级别，评聘结合，给予相应待遇。

## 7 结语

随着经济发展方式的转变，产业结构转型升级，经济高质量发展要求，在产教融合的整体战略布局中，高质量技能型人才队伍需求日益增长，“双师型”教师队伍建设以成为当前职业教育改革的核心。在此背景下，职业院校只有主动分析教师队伍现状，以目标为导向，以教师职业发展为依托，创新教师队伍建设机制，确保“双师型”教师队伍建设落到实处。

## 参考文献

- [1] 陈君丽. 对职业学校“双师型”教师队伍建设的思考[J]. 河南教育, 2012(21).
- [2] 刘传熙. 德国应用科技大学教师职称顶层设计研究[J]. 中国职业技术教育, 2018(18):3-76.
- [3] 苏华. 关于深化产教融合、加快发展高等职业教育的思考[J]. 教育与职业, 2018(02).