

# Research on the Construction of “Double-qualified” Teachers in Higher Vocational Colleges Based on Competency

Xiaojing Qiang

Shaanxi Vocational Academy of Art, Xi'an, Shaanxi, 710000, China

## Abstract

Cultivating teachers with the characteristics of “double-qualified” is crucial for the talent training of higher vocational colleges, which can effectively narrow the gap between education and teaching and the actual needs of enterprises. Through the analysis of the importance and challenges of the construction of “double-qualified” team teachers, the problems such as unclear role positioning, insufficient training resources and single “double-qualified” training mode are found. Therefore, higher vocational colleges can improve the quality and level of the teachers by clarifying the training concept of “double-qualified” teachers, deepening the school-enterprise cooperation, optimizing the assessment and evaluation system and improving the development incentive mechanism.

## Keywords

competence; vocational colleges; “double qualified”; faculty construction

# 基于胜任力的高职院校“双师型”师资队伍建设研究

强小静

陕西艺术职业学院, 中国·陕西 西安 710000

## 摘要

培养拥有“双师型”特质的教师队伍对于高等职业院校的人才培养至关重要,可有效缩小教育教学与企业实际需求之间的鸿沟。通过对高职教师“双师型”队伍建设的重要性和挑战的分析,发现了教师角色定位不清晰、培训资源不足以及“双师型”培养方式单一等问题。因此,高职院校可通过明确“双师型”教师培养理念、加深校企合作、优化考核评价制度以及完善发展激励机制的对策,以提升师资队伍素质和水平。

## 关键词

胜任力; 高职院校; “双师型”; 师资队伍建设

## 1 引言

高等教育的不断发展使得高职院校扮演着越来越重要的角色,而构建一个高素质的“双师型”教师队伍已成为提高这些院校发展水平的迫切需要。然而,当前的教师培养模式往往受限于传统理念,难以应对社会和产业的迅速变化,这就使得如何打造具备“双师型”特质的教师队伍成为一项亟待解决的挑战。在此背景下,基于胜任力的高职院校“双师型”师资队伍建设显得尤为重要。胜任力不仅包括专业知识和技能,还涵盖了教育者应具备的教学、沟通、团队合作等综合素质,这与“双师型”教师的特质高度契合。因此,

【课题项目】基于胜任力的高职院校“双师型”师资队伍建设研究(课题编号: Y20230211)。

【作者简介】强小静(1988-),女,中国陕西宜川人,硕士,讲师,从事教育、思想政治教育、学前教育,跨文化交流与传媒研究。

通过对胜任力的深入挖掘和培养,可以有效提升教师队伍的整体素质和水平,进而推动高职院校的发展。

## 2 理论基础

1973年,哈佛大学学者戴维·麦克利兰首次提出了胜任力概念。他强调,要在职场中取得出色的表现,一个人必须具备广泛的认知、技能、才干和特性。胜任力模型包含了完成特定工作所需的多个方面,形成了一个多元化的整体框架。这一框架中的各维度还包括了众多具体的胜任特征。当前,许多人都在运用各种模型来评估他们的工作表现,如胜任力模型,而其中最常见胜任力模型主要包括冰山模型和洋葱模型。冰山模型将胜任力特征分为动机、品质、认知、技能和自我认知等五个要素。在这些要素中,认知和技能相对比较容易衡量和提高,处于冰山的表面层,是明显的度量指标;而动机和品质则难以直接评估和改善,位于冰山的基底层,是不太显著的度量指标;自我认知则介于两者之间。洋葱模型则以辐射状方式从内向外描述了胜任力模型,最内层包括个体的动机,中间层涵盖态度、价值观以及个体自我认

知,而最外层则包括认知和技能<sup>[1]</sup>。

### 3 高职院校建设“双师型”队伍的重要意义

#### 3.1 提升职业教育水平的核心力量

王义澄在1991年提出,“双师型”教师在高职业院校的教学团队中扮演着至关重要的角色,是推动职业教育发展的核心力量,还强调教师不仅要具备传授知识的能力,还应当具备实际经验。国家政策也在1995年将“双师型”教师比例要求提高到了1/3以上,并对专业课教师和实习指导教师的专业实践能力提出了明确要求。这一政策的制定标志着“双师型”教师在高职业院校教育中的地位和作用得到了进一步巩固。

#### 3.2 促进地方经济发展,提供技术技能型人才支持

高职院校的教育为区域经济的发展提供了技术技能型人才的支持,这有助于推动地方经济的繁荣。而这些人才在具备解决实际挑战的技术技能外,同时也需要掌握一定的理论知识和对行业发展方向的认知,以不断更新知识储备和掌握新的技能。因此,“双师型”教师的角色显得尤为重要。他们不仅拥有丰富的理论知识,同时能够将理论与实践相融合,为学生提供更全面、实用的教学,培养出符合市场需求的人才。

#### 3.3 与人才培养需求相适应的关系

为了构建高职院校的“双师型”教师队伍,必须与人才培养需求相适应。随着社会经济的进步和科技的不断更新,各个行业对人才的需求也在不断演变。因此,高职院校应及时了解行业发展的动态,调整教学内容和方法,培养适应未来社会需求的人才。而“双师型”教师的建设,则能更好地满足这一需求。他们不仅可以传授最新的理论知识,还能分享实践经验,帮助学生更好地适应社会的发展变化,提升就业竞争力,为地方经济的发展提供可靠的人才支持。

### 4 “双师型”师资队伍建设的困境

#### 4.1 “双师型”教师角色界定模糊

“双师型”教师是彰显职业教育独特性、提升学生职场适应能力的核心力量,被认为是推动职业教育不断演进的主要支柱。然而,在职业教育改革不断推进的实践中,我们可以观察到“双师型”教师的概念逐渐演变为具备教师资格证书和职业技能等级认证的“双证”教师。这一变革似乎忽视了高校教师的实际实践能力与工作经验,将高校教师通过考试获得的职业技能等级证书与教师的实际操作能力等同起来。过于强调教师所持证书的重要性,这使得“双师”概念在这种认知下只成为认证教师的一个标签,而未真正体现出“双师型”教师的角色定位。这种倾向不仅有可能误导高职教师的个人发展规划,也会混淆教师的真实角色定位。

#### 4.2 培训资源匮乏

在当前快速变化的教育环境中,“双师型”师资队伍培训资源明显存在匮乏。尽管教育部门和相关机构已经开始

认识到培训的重要性,但实际可供利用的培训资源却远远不足。特别是针对教师实践能力和职业技能的培训机会严重不足,这给“双师型”教师的成长和发展带来了严峻挑战。尤其令人担忧的是,针对教师实践能力和职业技能的培训机会相当有限。大部分培训项目更多地侧重于传授理论知识和课程内容,而忽略了教师在实际教学中所需的技能和策略。这使得“双师型”教师难以在实践中获得必要的支持和指导,进而阻碍了他们成为真正综合能力的教育者<sup>[2]</sup>。

#### 4.3 “双师型”教师培养方式单一

在过去的十年中,中国相继颁布了一系列旨在提升“双师型”师资队伍水平和质量的高职发展改革文件。然而,尽管这些文件为改革提供了整体性的方向,却未能提供具体的指导,这导致“双师型”师资队伍建设面临几个问题。一方面,当前的培训方式主要集中在理论学习上,主要以省级和国家级培训计划为主,通过讲座、研讨和学习等形式进行培训。然而,高职教育作为培养一线技术工人的中心,如果过于注重理论和经验研究,将不利于培养真正具备实践能力的“双师型”教师。另一方面,实践合作方面存在明显不足。教师的实践主要集中在寒暑假期间的企业实习,但缺乏足够的培训经费和场地支持。另外,顶层设计没有对企业在“双师型”上提供任何形式的假期培训,这使得企业缺乏积极性,从而阻碍了教师在实践中获得更多的成果<sup>[2]</sup>。

### 5 高职院校“双师型”教师队伍建设对策

#### 5.1 确立“双师型”教师培养理念

推动职业教育蓬勃发展的关键之一是提升“双师型”教师队伍的质量,因此,加强该队伍的培养一直是高等职业院校和其他相关部门共同关注的重点。确立理念是制定行动方案的基础,因此为了提高高职人才培养的质量,我们必须坚定地倡导“双师型”教师的培养理念。

为了推动“双师型”教学团队的发展,国家应当将“双师型”教师队伍的建设置于高职院校评估和考核的核心位置。国家可以采取一些激励性政策,比如提供财政支持、设立相关平台等措施,以促进高职院校“双师型”队伍的壮大,从而提升高职教育的整体水平。目前,《国家职业教育改革实施方案》的提出为高职院校的“双师型”教师队伍建设提供了明确的指导。

高等院校应当把“双师型”教师队伍建设的重点工作摆在重要位置,并据此制定相关方案、实施政策以及建立平台,以推动“双师型”教师队伍在数量和质量上的持续提升,从而更好地培养出具备专业知识的技术性人才。

每一位教育者都应应将发展“双师素养”作为个人教学能力提升的核心任务。我们需要以此为中心加强学习,追求个人能力的扩展,深度参与服务行业,积极了解相关企业的最新需求,将企业需求有机融入教学内容,切实提升个体的教育水平。

## 5.2 深化校企合作

深入推进校企合作对于职业院校学生的就业前景来说至关重要，因为企业是他们获得就业机会的主要途径。为了更好地满足企业对专业技能的需求，教师应该积极参与专业技能培训，以提升专业水平，以便更好地培养专业人才<sup>[2]</sup>。一方面，教师应根据企业实际工作岗位的能力需求和职业素质标准，持续改进专业人才培养方案并优化教学方法，以提高教学内容的实用性。另一方面，公司可以为教育从业者提供适当的实习机会，并有针对性地培训和发展他们的实际能力、技术技能以及职业经历，使他们能够真正融入企业的运作中。同时，企业也可根据项目需求、教育者的兴趣和研究方向等因素，选拔教育者进入企业实习。在企业实践中，教育者可以积累经验，并将其转化为教学成果，应用于专业课程的教学改革中，以实现“产教融合、校企合作”的目标，切实促进培养“双师型”教育者，提升他们的实际教学水平和社会服务能力。

## 5.3 优化考核评价制度

由于双师型教师的独特性质，传统的评估方法已经无法满足当今高职院校教师的需求，因此必须采取更加先进的方法来进行评估。首先，在考评内容上，应全面考虑教师所需具备的教学和实践能力。其中包括他们的专业知识掌握程度、教学方法的灵活运用、与行业实践的紧密联系等方面。所以，考评内容应该涵盖教师的学术水平、教学水平以及行业实践水平等多个方面，以全面评价教师的综合素质和能力。其次，在考评标准上，应该明确各项指标的权重和评定标准，确保考评体系科学合理、公正公平。这意味着需要避免片面追求数量指标，而更应突出质量和效益。考评标准的设定应能客观反映教师在教学和实践方面的表现，以确保评价结果的准确性和公信力。最后，在考评主体上，应该包括多方参与，既有学校内部的教务部门、评审委员会等，也应该有来自行业企业的专家和相关人员。鼓励教师参与自我评价和同行评价，借鉴他人的经验和建议，不断完善自身的教学 and 实践能力。同时，要建立起行业企业和高职院校之间的联合评价机制，通过行业认可和评价，更加贴近实际需求，确保“双师型”教师的评价体系能够真正服务于产业发展和人才培养的需要<sup>[3]</sup>。

## 5.4 完善发展激励机制

确立健全的激励机制对于打造高职院校“双师型”教师团队至关重要。这一机制旨在激发教师的教学能力和专业实践水平，推动教师队伍建设的不断深化和完善。第一，应建立一个多样化的发展平台，为教师提供持续的培训和发展机会，满足他们不断提升职业素养和专业技能的需求。这就需要高校组织各种形式的培训、研讨和工作坊，帮助教师了解最新的教学方法、行业趋势和技术知识。通过这样的平台，教师可以不断更新知识，提高教学水平，增强对学生的指导能力。同时，这样的平台也为教师提供了交流和分享经验的机会，促进他们之间的合作与学习。第二，采取差异化的薪酬政策和定期的绩效评估制度也是至关重要的举措。通过对教师工作表现的评价和奖励，可以更好地激发他们的工作热情和责任心。具体而言，可以根据教师的教学质量、科研成果、学生评价等指标进行评估，给予相应的奖励或晋升机会。这样的激励措施不仅可以提高教师的工作积极性，也能够吸引更多优秀人才加入“双师型”教师队伍中。同时，差异化的薪酬政策也能更好地体现教师的贡献和价值，进一步激发他们的工作热情。

## 6 结语

综上所述，高职院校构建“双师型”教师队伍是推动职业教育发展的迫切需求和必然趋势。通过强化教师实践能力，能够为学生提供更加全面、实用的教育，有力地支持他们在职业生涯中取得成功。在未来，我们应该继续加强行业指导、学校组织和企业参与，不断提升教师队伍的整体素质和能力，为高职教育的新发展注入更多动力与活力。相信通过我们的努力，高职院校“双师型”师资队伍必将迎来更加美好的明天。

## 参考文献

- [1] 宋浩静,李倩.基于胜任力模型的河南省高职院校“双师型”教师队伍建设研究[J].河南广播电视大学学报,2022,35(3):98-102.
- [2] 付亮.高职院校“双师型”师资队伍建设存在问题及对策[J].西部皮革,2022,44(15):67-69.
- [3] 金礼舒.基于胜任力理论的高职院校“双师型”教师队伍建设[J].教育与职业,2019(24):53-56.