

# 校企合作双师型教师培养模式研究

张 鹏

(南京铁道职业技术学院, 江苏南京 210000)

**【摘要】**高职教育是职业教育的重要组成部分,“双师型”教师在高职院校人才培养战略目标中肩负着关键作用。文章阐述了“双师型”教师的含义及其特点,提出校企合作“双师型”教师培养现状以及存在的问题,以此为基础研究行之有效的“双师型”教师培养措施,优化教师队伍,培养更多的优秀人才。

**【关键词】**高职院校;“双师型”教师;校企合作;培养措施

**【doi:10.3969/j.issn.2095-7661.2020.03.015】**

**【中图分类号】**G715

**【文献标识码】**A

**【文章编号】**2095-7661(2020)03-0052-03

## Research on Double-qualified Teacher Training Model under School-Enterprise Cooperation

ZHANG Peng

(Nanjing Institute of Railway Technology, Nanjing, Jiangsu, China 210000)

**Abstract:** Higher vocational education is a very important part of vocational education. Double-qualified teachers play a key role in the strategic goals of talent training in higher vocational colleges. The article elaborated on the meaning and characteristics of double-qualified teachers, the status quo and existing problems in the training of double-qualified teachers in school-enterprise cooperation. Based on this, the effective training measures are studied so as to optimize the teaching team and cultivates more outstanding talents.

**Keywords:** higher vocational colleges; double-qualified teacher; school-enterprise cooperation; training measures

### 1 “双师型”教师的含义及其特点

“双师型”教师这一概念最早是在上个世纪开始提出的,但究竟什么是“双师型”教师,到目前为止还未形成共识,其含义是在不断变化发展的,目前使用较多的标准有以下几种:“双证书”“双职称”“双素质”“双能力”标准等。薛晓瑜等学者认为在制定认定标准时应考虑以下几个因素:教师资格和职称的要求;专业实践技能和资历标准;教学能力的要求;科研能力的要求<sup>[1]</sup>。校企合作也是一个非常广泛的概念,可以理解为以学校、企业、培养、合作为主体,从而形成某种联合组织机构,在组织机构的管理和协调下利用各自的资源,如场地、设备、技术、人才等,通过课堂教学和实际操作的有机结合,培养复合型人才的教育体系。吴全全表明“双师型”教师的本质是不仅要在职业院

校开展教学活动而且还要深入企业<sup>[2]</sup>。“双师型”教师除了必须具备良好的行为品质和职业道德外,还要求具备较强的实践动手能力,掌握最新的行业动态和生产技术,其实是对教师提出了更高的要求。

### 2 “双师型”教师培养现状

国外高等职业教育并没有“双师型”教师这样的名词,但是对教师的学历要求比较严格,要求教师在企业里有工作经历和工作经验,还把教师与企业的联系能力作为一项重要指标纳入考核体系。西方国家最具代表性的职业教育非德国莫属,是职业教育的一个标杆,也是我国职业技术学院一直在学习与模仿的对象,很多职业技术学院都派人去学习和培训过,并在实践教学进行了运用,取得了不错的效果。

多数职业技术学院都在进行校企合作,但是有一

**【收稿日期】**2020-05-26

**【作者简介】**张鹏(1981-),男,江苏南京人,南京铁道职业技术学院讲师,硕士,研究方向:职业教育。

**【基金项目】**2019年南京铁道职业技术学院立项课题“校企合作双师型教师培养模式研究”(课题编号:YR19009)。

些处于较浅层次的合作,没有真正进行深层次的交流合作与实践,尽管取得了不少有益的成果,但也存在不足之处。加上近些年高校扩招,高职院校师生比例严重失衡,大部分教师都要承担较多的工作,繁重的教学任务导致教师很难挤出时间锻炼职业技能<sup>[9]</sup>。比如,教师到企业学习实践多数安排在寒暑假期间,教师经过一学期的教学容易产生疲惫感,部分教师积极性不高,到了企业走马观花走过场,没有按照规定精准学习、获得提高,对教师培养的促进作用有限,部分企业也没有配备实践指导教师,没有深入沟通交流,合作程度不高。这些问题反映了我国的职业教育还没有建立起校企合作的长效机制、考评机制,这就需要构建适合国情、地区发展和实际情况的校企合作培养模式。

### 3 “双师型”教师培养目前存在的普遍问题

#### 3.1 部分学校对教师培养认识不到位

从学校来说,职业技术学院“双师型”教师的实际情况是研究的重点和难点。某些职业院校培养理念与实际脱节,认为职业院校最重要的工作就是招生,而不是花更多的人力物力招聘适合职业教育的专职教师,或者去企业挑选能工巧匠来学校教学,提高学校整体素质,提高教学能力,从而得到企业的认可,获得市场口碑,增加影响力,获得家长和学生的青睐。笔者认为只有真正用心培养“双师型”教师队伍,使他们成长起来,成为核心力量,挑起大梁,才能把职业教育做得更好,促进职业教育良性循环,提高核心竞争力。

#### 3.2 缺乏与企业深入合作交流

经调查大中型企业对校企合作比较感兴趣,愿意进行深入合作交流。随着时代变化,要找到相当数量,并学过专业知识的工人比较困难,只能从学校招人,大中型企业一些基础工作对学生来说技能要求不高,经过短期的培训就能上岗操作。但是一谈到校企合作共同建设“双师型”教师这方面,部分企业就有所顾虑,认为教师没有接受过专门的培训,不能在短时间内理解与掌握相关的知识技能,此外,在企业里实习还存在安全问题、管理问题,企业还要安排经验丰富的师傅教,对企业的日常生产经营、经济效益都有影响。而小型企业能够为教师提供的资源有限,也没有先进的技术与设备,不能为教师提供相应的服务,参与度低。而与学校建立了深度校企合作的企业,由于订单班的存在,必须进行联合培养,在合作上比较积极主动,但还是有所欠缺。例如,某地铁公司与某职业技术学院签订了订单班,主要是由学校来承担相应的专业课程教学,只有2—3门课是企业派人来授课,缺少现场实践环节,效果不如预期,这也是今后需要改进的地方。

#### 3.3 部分教师学习主动性欠缺

根据职业教育培养应用型人才的需求,对教师的素质要求不是降低而是提高的,但是部分教师的教学内容与时代脱节,自身能动性不足,教学内容十几年未变,而如今社会上新材料、新工艺、新技术可以说是飞速发展,按以往的教材教出的学生是难以适应用人单位要求的。再加上部分学校没有硬性要求教师到企业参与实践,也缺少检查和考核机制,导致少部分教师满足现状,不求上进,所教内容无法适应社会发展。

#### 3.4 人事制度不完善

“双师型”教师概念的提出,体现了时代的发展和社会对人才的渴求,但是人事制度也要与时俱进,按照目前的人事管理规定,编制内人员流动可以从事业单位调到企业单位,但是企业中的人想调到公办院校比较困难,即使能调入,也不是事业编制职工。

现有的职称考评制度也制约了“双师型”教师队伍的建设,政策不灵活比较固化,晋升中高级职称主要看学历、论文、科研课题、竞赛奖项、考核优秀等条件,忽视了一些企业来的老师本身有丰富的经验,却因为自身学历问题或没有发表论文,在企业也没有科研的要求,来到学校后一切从头开始,很难提高待遇,很多地方政府或者学校没有出台鼓励“双师型”教师队伍建设的相关政策与文件。

### 4 校企合作“双师型”教师培养措施

#### 4.1 制定“名师战略计划”

让企业骨干进校,技术专家入校,深化校企合作“双师型”教师人才培养的研究。对国外职业技术教育的模式进行分析,引用并推广国外校企合作产学研结合的先进经验,但是要针对中国国情,考虑地区差异以及不同职业技术教育的实际发展水平,不能照套照搬,要深化和完善符合本地区和本校特点的校企合作人才培养模式。

学校要积极联系政府部门,由政府的相关部门牵头,成立高职院校“校企合作”联谊组织,比如成立一个协会,由市或者区教育部门建立一个企业资源库和“双师型”教师人才库,由企业和学校选择人才,每年不断补充人员,学校设立专项基金,并给企业一定的费用资助,费用是给予指导学校教师实践的企业人员,提高企业人员的积极性,认真教学,帮助实习教师成长,通过政府的强力输出,充分调动各方面资源,为学校、企业、教师搭建互动桥梁。

#### 4.2 加强与企业的科研合作

形成校企合作人才培养的可持续发展,学校提供智力资源、情报搜索,企业提供技术、机械设备,共同进行研究,实现校企双赢。科研合作要创新创造,是校企双方在不断地实践与思考中得出来的,教师科研素

质的提高对学生的科学素养与探究水平的提升可以起到一定的促进作用。教师成为研究者,不断探究和反思,是创新精神的体现,也是教师发挥创造力的重要途径<sup>[4]</sup>。而企业可提升科研成果的转化率,不断更新技术,实现持续发展。科研合作中为了保证双方的利益,要分清责任和权利,学校制定合作机制,与企业签订合同,在互惠互利、公平公正的基础上,明确各方的权利和义务,以及利益分配机制,合作共赢。此外,科研合作还有一系列的配套工作,比如市场调研、产品推广、资料收集等,学校和企业还可以联合成立公司,进行一条龙的服务体系。

#### 4.3 定期培养“双师型”教师

利用寒、暑假或周末对在职专业教师和青年教师进行培训,鼓励有条件的专业教师和青年教师参加研修班进修,或者参加兄弟院校的培训,相互学习,不断提高专业理论水平和专业实践能力,使“双师型”教师可以提升自己的职业水平和视野,使教学内容更加贴合实际。学校应该在物质上支持和鼓励教师参加国家组织的职业资格考试,例如,国家一级建造师、造价工程师、监理工程师、咨询工程师等,这些证书对教师专业和教学提升有帮助,对学生也起到了榜样作用。同时,也可以对学生进行培训与指导,使学生了解行业与专业情况,学生对考取职业资格证书这方面的需求很大,通过老师的亲身指导与建议,学生更能明确选择合适自己的专业与职业。要想将自主学习真正落实到高职院校,还需学校、教师及学生三方面相互之间长期而共同的努力,三方联动,才有可能构建出学校高效率运行、教师积极谋求专业发展、学生学习劲头高涨的局面<sup>[5]</sup>。

#### 4.4 开通企业人才流通绿色通道

目前的人事制度一定程度上限制了“双师型”教师队伍建设。公办职业院校应当改变思路,向上级部

门申请政策,开通绿色通道,大量吸引企业人才,按照国家有关规定设立岗位,招贤纳士,支持和鼓励企业专业技术人员到学校任职,合理体现企业人才价值,以技术、技能、行业证书等要素进行聘用,进入编制,优化职业教师队伍。在编制使用上,如果满编或超编,符合人才进编条件的,特事特办;对引进的高层次、急需紧缺人才,不受岗位总量、职称等级和结构比例的限制,通过特设岗位等方式聘任。高校要留住人才,就要为人才提供良好的环境,完善综合保障体系。

### 5 结束语

校企合作共建“双师型”教师队伍是教育部积极倡导的加强师资队伍建设的途径之一。职业技术学院的教师,肩负着更重的责任,除了讲授理论知识以外,还要让学生动手实践,增强实践技能,所以,职业院校的教师必须树立终身学习的观念,不断充实自己,完善自我,深入企业参加实践,掌握第一手信息和技能。“双师型”教师队伍建设是一个长期的,连续的过程,在今后的职业院校发展中会表现出强大的生命力和广阔的职业前景,为国家培养更多的优秀人才,服务经济建设。

### 【参考文献】

- [1]薛晓瑜,胡业华.浅析我国中职学校“双师型”教师内涵及其认定办法[J].职教论坛,2014(11):10-12.
- [2]吴全全.职业教育“双师型”教师内涵及能力结构解读[J].中国职业技术教育,2014(21):211-215.
- [3]赵冉,郑宏,马江萍.校企合作背景下双师型教师队伍建设可行措施[J].课程教育研究,2017(12):188.
- [4]周兰,周一苗.高职教师教育科研能力及评价指标探析[J].科技信息,2010(8):121,124.
- [5]王静.高职院校大学生主动学习的实现途径研究[J].湖南邮电职业技术学院学报,2017(2):45-46,50.