

# 浅析中职学校“双师型”教师队伍的分层分类建设

唐金灿

(长沙财经学校, 湖南长沙 410000)

摘要: 国家对职业教育日益重视, 近年来也制定了诸多方案以对职业教育进行进一步的改革。在职业教育的发展和改革过程中, “双师型”教师的培养和建设起到举足轻重的作用。为了更好地在中职学校建设具有“双师型”素养的教师队伍, 首先需要了解“双师型”教师队伍建设中在中职学校推行时所遇到的问题, 分析对该类教师进行分层和分类的意义, 并探讨分类分层的原则。在实际操作中, 中职学校可根据专业背景、教学课型、师资来源等对“双师型”教师队伍进行分类, 可依据柏利纳的“教学专长”阶段论对中职学校“双师型”教师进行分层。

关键词: “双师型”教师; 类别与层次; 中职学校

为了更好地提高职业教育质量, 2019年初, 国家发布《全国职业教育改革实施方案》。方案中明确指出, 职业教育不仅要教授专业理论知识, 更要根据未来岗位需求培养职业人才, 将职业标准和生产过程融入到职业教育中。在这个过程中, 既能开展专业理论教学, 又能指导学生开展专业实践的“双师型”教师起着至关重要的作用。本文将分析中职学校“双师型”教师队伍的分类分层建设, 为中职教育的高质量发展添砖加瓦。

## 一、中职学校“双师型”教师队伍建设中存在的问题

### (一) “双师型”教师严重短缺

虽然国家大力支持职业教育的发展, 也强调“双师型”教师在职业教育发展过程中的重要性, 甚至在《全国职业教育改革实施方案》中明确规定, “双师型”教师在专业课教师中的占比应达到50%以上。但在中职院校的“双师型”教师严重短缺, 大多是教师从事理论型教学, 很少深入企业参与一线生产和实践, 对行业发展缺乏了解, 在指导学生的实训实习工作时不能结合企业生产实践提供相应指导。

### (二) “双师型”教师培训不能满足需求

高质量的定期培训“双师型”教师队伍发展的助推器, 但目前“双师型”教师培训并不能满足相关需求。根据《2020年湖南省中等职业教育质量年度报告》, 2020年湖南省实际配备中职专任教师32384人, 全年培训项目22个, 培训总人数达5973人, 但与“双师型”教师相关的省级培训极少, 在国培中, “双师型”教师专业技能培训(1+X证书)项目培训湖南教师仅131人。除此以外, “双师型”教师培训还有以下几个问题。首先, 培训基地数量不够充足, 且大都是集中的、统一的教师培训, 但不同类别和不同层次的“双师型”教师培训需求不同, 进而致使“双师型”教师队伍对高质量教师培训的需求和目前教师培训之间存在不平衡和不充分的矛盾。此外, 当前的“双师型”教师培训主要以职业院校为主体, 企业的参与动力不足, 不能让“双师型”教师及时对接企业生产一线的最新发展, 缺乏产教融合的培训模式。最后, “双师型”教师的教学科研工作量大, 且家庭职责繁重, 很难抽出时间参与能促进个人成长和发展的职业培训。

### (三) “双师型”教师评价标准存在局限性

合理的评价标准能有效吸引更多优秀教师加入“双师型”队伍行列, 并推动“双师型”队伍的成长和发展。目前不同学校都有制定相应的评价标准, 但这些标准都偏向笼统, 面向所有“双师型”教师实施统一评价, 不能对不同类别和不同层次的“双师型”教师开展个性化评价, 导致评价结果缺乏公平性。比如针对职业院校来源的“双师型”教师往往有教学职称上的要求, 但该标准

运用到企业来源的“双师型”教师明显不公平, 他们更适用于教学年限和学生评教等评价方式。

## 二、中职学校“双师型”教师队伍分类分层的意义

### (一) 落实国家职教政策的重要保障

近年来, 国家一直在重点扶持职业教育的发展, 并制定一系列职教相关的方针政策, 帮助职业院校建设一批高水平职教师资队伍。2018年1月印发的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》指明, 发展职业教育先要提高教师质量, 要组建一支具备“双师型”素养的教师队伍; 2019年10月发布的《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》列举了一系列落实职教师资建设的建议; 2020年9月出台的《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》明确了职业院校“双师型”教师应当具备的基本素养, 提出了“双师型”师资水平的培养模式、激励机制、晋升和评价机制。2021年10月制定了《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》, 明确通过资格认证、校企共建培养培训基地等举措加强双师型队伍建设。通过合理的分类分层, 可以推动中职学校对“双师型”队伍进行更高效的认定、管理、培训和评价, 进而落实国家的职教政策。

### (二) 中职学校高质量发展的内驱力

目前, 社会和家长对中职学校的认可度并不高, 这也激励着中职学校不断发展自己, 实现内涵化、差异化和特色化的发展。要想在新时代的中职教育发展中脱颖而出, 不断提高中职学生的综合素养, 培养高素质技术技能型劳动者, 得到社会和家长的认同, 教师队伍的建设是关键。通过将中职师资队伍, 尤其是“双师型”教师队伍进行分层分类管理, 可以实现教育教学资源的最大化开发, 加强中职理论教学和实训实习与相关专业的就业面向相结合, 根据各专业岗位的需求, 用最新的生产工艺培养在校中职学生, 从内而外推动中职学校的高质量发展。

### (三) 教师个人职业发展的推动力

因为专业背景、岗位性质和师资来源的差异, 不同类型的教师的职业发展也会千差万别, 但如果不能进行分类分层管理, 而是用统一的标准去衡量所有中职教师, 不但不能体现中职教师的个人发展特色, 也不利于激发中职教师的主观能动性。通过将教师进行分类分层管理, 可以更全面地考核不同类型不同层次的中职教师的教育教学教研成果, 明确中职教师的职业发展方向, 推动中职教师不断靠近更高层次更高水平的教师队伍。

## 三、中职学校“双师型”教师队伍分类分层的原则

### (一) 差异化原则

根据最新专业目录, 中职学校共有18个专业大类, 不同专业

所对应知识和技能有所不同,因此中职学校“双师型”教师队伍分层分类过程中需考虑不同类型教师的差异性。

### (二) 人本发展原则

将“双师型”教师队伍分层分类管理是为了落实国家职教政策,建设更优秀的“双师型”教师队伍,让中职学校朝高质量方向发展。为更好地实现这一目标,应重视教师的个人成长需要,将教师的个人发展愿望融入到中职学校的发展目标中,为教师打造合适的职业发展规划,激发教师的成就感和荣誉感。遵循人本发展原则就是充分尊重不同群体教师的发展需求,保障教师的成长需要,提供充足的培训平台,帮助不同类别、不同层次的“双师型”教师不断进城,提高教师的集体责任感和荣誉感。

### (三) 循序渐进原则

任何事物的发展都遵循循序渐进的原则,“双师型”教师的发展亦然。在将“双师型”教师进行分类分层管理时,也要符合教师的发展规律。结合柏利纳的“教学专长”阶段论,可将“双师型”教师进行分层培养和管理,针对不同层次的教师队伍进行精准施策,逐步建立一支良性发展的“双师型”教师队伍。

## 四、中职学校“双师型”教师队伍分类分层的建议

### (一) 根据专业背景、教学课型、师资来源分类

科学全面的“双师型”教师分类标准是中职“双师型”教师实施有效的分类培训和管理的条件。区别于高职院校的“双师型”教师分类,中职学校应采取多重元素进行分类,让更多符合条件的教师加入“双师型”教师队伍,快速扩充“双师型”教师数量。目前,中职学校“双师型”教师可从专业背景、教学课型和师资来源三个方面进行分类。根据不同教师的专业背景,可将“双师型”教师分为专业课“双师型”教师、文化课“双师型”教师和思政课“双师型”教师。根据不同的教学课型,可将“双师型”教师分为以下几个类别:偏理论教学“双师型”教师,理论实践并重“双师型”教师,偏实践教学“双师型”教师、科研类“双师型”教师。根据不同的师资来源,可将“双师型”教师分为学校来源“双师型”教师和企业来源“双师型”教师。根据以上分类建议,中职学校针对不同类型“双师型”教师队伍开展的培训和管理也应依据专业背景、教学课型和师资来源的不同而有所区别。

### (二) 根据教学专长的发展过程分层

每位教师的专业发展都会经历不同的阶段。根据柏利纳的“教学专长”阶段论,一位教师教学专长的发展过程包括五个阶段:新手阶段、熟练新手、胜任型教师、能手和专家。据此,我们可以将中职学校“双师型”教师分为三个层次:初级、中级和高级。

**初级“双师型”教师:**新手阶段的教师刚刚开启教学职业生涯,处理问题时习惯性依照相关规章制度或计划,不能灵活处理具体复杂的教学情境。相应地,初级“双师型”教师刚获得“双师型”资格,并取得初级技术职称或从业资格证书,已掌握专业相关的理论知识,具备一定的理论教学和实践教学能力,能开展校级及以上基础型专业研究。现阶段的他们需积累更多的实践经验和教学经验,以逐步成长为骨干型教师。

**中级“双师型”教师:**柏利纳认为,熟练新手阶段的教师能将实践经验与所学知识联系起来,能打破规则,灵活理不同的教学情境。胜任型教师具备更多成功和失败的经验,在教学中能承担更多的责任,祈祷骨干教师的带头作用。具备这两个阶段之一能力的“双师型教师”为中级“双师型”教师。他们已具备中级职称或从业资格,能掌握本专业领域最新的技术和理念,能主持

相关专业市级以上的研究,并能熟练地指导学生参与专业技能实践或岗位实践。

**高级“双师型”教师:**柏利纳“教学专长”阶段论的后两个阶段为能手和专家。前者能根据已积累的丰富经验识别教学情境中的相似性及内部关联,能通过直觉准确预测时间。后者则能以非分析性的方式,娴熟运用自己的经验准确地发现问题,并采取最佳的方式解决问题。具备这两个阶段之一能力的“双师型”教师都归属于高级“双师型”教师,他们已取得高级技术职称或从业资格,并参与本专业新技术、新业态、新理念的研发或指定,能主持省级以上专业研究,能将取得的成果应用于企业实践,并能根据最新行业发展制定本专业人才培养方案,专业地指导学生参与实训实习。

## 五、结语

在将“双师型”教师进行分类分层管理后,还应加强“双师型”教师的培训和激励机制,全面促进“双师型”教师的培养和发展,提升“双师型”教师的自主能动性,增强“双师型”教师的职业成就感和职业幸福感,吸引更多优秀人才加入“双师型”教师队伍。

### 参考文献:

- [1] 钟斌. 高职“双师型”教师分层分类培训的生成逻辑与实践进路[J]. 职教论坛, 2021, 37(08): 95-102.
- [2] 吴广顺, 许辉. “三教”改革背景下中职“双师型”教师队伍建设的现状及对策[J]. 职教通讯, 2022(04): 107-111.
- [3] 徐美玲. 中职学校“双师型”教师队伍建设的思考[J]. 中国现代教育装备, 2021(22): 67-69.
- [4] 袁珺. 高职院校“双师型”教师队伍建设的困境与路径探究[J]. 知识文库, 2021(22): 112-114.
- [5] 张淑芝, 陶艳玲, 周勇, 黄莺. 产教融合背景下高职院校“双师型”教师队伍建设研究[J]. 广西教育, 2021(43): 39-41.
- [6] 于鹏超. 中职“双师型”教师的现状和建设方法[J]. 安徽教育科研, 2021(15): 21-22.
- [7] 李小庆, 唐琼. 职业教育中“双师型”教师的分类标准及其培养[J]. 现代商贸工业, 2021, 42(09): 66-67.
- [8] 魏钦. 高职院校“双师型”教师分类管理的策略解析[J]. 职业技术教育, 2021, 42(20): 24-27.
- [9] 彭红科. 高职院校“双师型”教师分层分类评价标准构建和实施策略[J]. 河北能源职业技术学院学报, 2020, 20(01): 4-8.
- [10] 曹毅. 中等职业学校“双师型”教师队伍建设存在的问题与对策研究[D]. 广西师范大学, 2020.
- [11] 张振华, 王东. 中等职业学校“双师型”教师队伍建设的理论与实践探索[J]. 吉林教育, 2020(18): 67-68.
- [12] 陈冰. 职业院校“双师型”教师队伍建设的激励现状和对策[J]. 广西教育, 2019(47): 76-77.
- [13] 杨飞云. 新高职高水平“双师型”教师队伍建设: 意涵、问题与路径[J]. 当代职业教育, 2019(06): 10-16.
- [14] 陆德光. 贵州中等职业学校“双师型”教师队伍建设研究[D]. 贵州师范大学, 2019.
- [15] 李萌仕, 张华静. “双师型”教师队伍建设的分类策略路径研究[J]. 湖北工业大学学报, 2018, 33(03): 112-116.

本论文是由陈全宝主持、湖南省教育厅批准的2021年度湖南省职教高低建设理论与实践研究课题《中等职业学校“双师型”教师队伍建设研究》的阶段性研究成果之一, 课题编号: ZJGD2021344。