

产教融合视域下民族地区高职院校“双师型”教师培养机制研究

杨凡

(锡林郭勒职业学院, 内蒙古 锡林浩特 026000)

【摘要】师资力量是提升高职教育质量的关键,在产教融合大背景下高职院校现有“双师型”教师培养模式已经难以满足人才培养需要。本文研究中重点探讨了产教融合背景下双师型教师培养的意义以及存在的瓶颈,进而从政府、企业、高职院校协同发展角度构建开放式的双师型教师培养机制。最终为产教融合背景下民族地区高职院校双师型教师培养提供新的思路。

【关键词】双师型教师;产教融合;师资培养

党的二十大明确指出要“推进产教融合、科教融汇”,明确了我国高职教育的发展方向。产教融合即是将社会产业与高职教育紧密结合,通过资源共享的方式来培养师资力量,推动职业教育切实从“教书育人”转向“产业促进”的发展。在这个过程中,“双师型”教师无疑能够推动产业与教育的深度融合,为学生提供更高品质、实用性更强的知识。因此,在产教融合背景下推进民族地区高职院校双师型教师培训,对于高职院校师资力量发展、育人质量的提升以及地方经济转型发展有着重要促进作用。

一、“产教融合”与“双师型”教师培养的重要意义

产教融合与双师型教师队伍建设有着重要意义,在融合过程中能够实现产业界与教育界的互补,让学校教授的知识更符合、贴近社会实践,在学习过程中即能够接触到真实的产业环境。而产教融合作为该人才培养模式的关键,产教融合的深入实践不仅能够促进民族地区产业发展,同时也能够提升职业院校发展内涵,促进高职院校双师型教师队伍的发展。

(一)产教融合是促进产业发展和区域经济发展的客观要求

随着国民经济的转型发展,社会上对高素质人才有了更高的要求。高素质人才不仅能够满足民族地区企业用人、用工需求,而且能够极大促进地方企业的发展。在现实中,民族地区都面临着人才流失、人口流失的严重问题,地方经济发展乏力,企业发展也存在严重的人才短缺。当然更严重的是地方人才需求与高职院校培养专业的不匹配,企业人才需求得不到满足,而地方高职院校培养的人才又因为找不到工作而大量流失。针对这一问题,产教融合过程中将企业需求与高职院校人才培养匹配起来,助力高职院校教育与地方经济之间的协调发展。例如,在产教融合、校企合作中可以由企业投资在高职院校中设立订单培

养班,以企业人才需求为培养方向,有效解决社会需求与高职院校人才培养方向之间的矛盾问题,这是促进地方经济、产业与教育事业共同进步的关键所在。

(二)产教融合是提升职业院校内涵发展的需要

产教融合发展促进高职院校人才培养方向的转变,新阶段双师型教师队伍人员数量、质量成为衡量、评价高职院校教育质量的一个重要标准。尤其是在2010年后关于教育部门各类文件也强化了对教师队伍建设的要求,直接要求双师型教师必须深入到企业一线进行实践,要求达到一定时长等。另外则是要求高职院校在双师型教师队伍建设中可以采用外聘、从企业引进的方式充实师资队伍。

所以,在产教融合背景下高职院校积极发展双师型教师队伍,强调的是学校与产业的协同育人。教师不仅能在课堂上进行理论知识教学,更重要的是具有岗位实践经验,能够指导学生实践。这对于提升和发展高职院校内涵有着重要价值,促进高职院校教学内容、发展方向始终紧跟社会产业的发展。

(三)产教融合是培养“双师型”教师队伍建设的需要

产教融合本质上是社会经济转型发展、人才培养质量稳步提升的必然选择。而要实现产教融合目标就必须积极打造一支高素质的双师型师资队伍,这是实现产教切实融合的关键所在。政府政策也一直强调产业与教育的融合,促进产教融合的落实,将企业引进校园,建立产业园等。在融合过程中更好促进“双师型”教师队伍的发展。例如在产教融合过程中,高职院校教师深入到企业实践,能够将书本理论知识与岗位操作切实结合起来,也有利于教师更好把握教学方向,了解社会产业发展方向。又如,在产教融合过程中企业专家进入到高职院校中担任兼任教师,为双师型队伍带来更专业的力量与新鲜的血液,能够

带动高职院校整个师资队伍优化。显然，在产教融合背景下，产教的良好、深度融合能够极大促进双师型教师队伍建设质量的提升。

二、高职院校“双师型”教师队伍建设中存在发展瓶颈

（一）“双师型”师资队伍结构不合理

在产教融合背景下，优秀的双师型教师队伍必须是结构合理，专兼职兼有，老中青结合的人员结构。优化双师型教师队伍中年龄、学历、职称以及职业的结构。须建立起以高职院校教师为主体，企业专家为辅助的双师型教师队伍。但是从实际情况看，虽然许多民族地区高职院校建立起了双师型教师队伍，但是在年龄构成、学历结合等方面存在不足。例如受访院校双师型教师年龄大的集中在40岁以上，年龄结构偏大，师资队伍年龄结构不科学。而在专业结构方面，随着国家经济升级发展，必然对加工制造、电子技术等专业人才需求更多，而目前民族地区高职院校师资力量在这些专业存在缺乏。

（二）“双师型”师资队伍培养中产业与教育配合不密切

产教之间的融合是达到双师型教师培养的重要基础，然而现实却因种种因素的影响，产业与教育之间配合不紧密，面临着一些问题。

首先，近年来在校企合作、产教融合等政策激励下，许多高职院校与企业建立了合作关系，许多企业十分积极地投入到校企合作之中，投资建设实训基地，丰富了高职院校的教育资源，但存在合作不深入的问题。例如校企合作中一些企业参与到合作过程之中时仅仅是为学生提供实习岗位，实习期结束，校企合作也即宣告结束，缺乏长期稳定的合作关系。而且在短期合作中学校并未真正了解到社会产业发展的需求与问题。

其次，在产教融合培养双师型教师过程中，高职院校也积极邀请企业专家到学校中担任教师，开展实践教学，参与课程编写等。但仅仅停留在浅层次的合作中，甚至存在教学内容不完全匹配其生产经验，导致企业兼职教师无法胜任教师岗位，在一定程度上也影响了产教融合的深入发展，影响高职院校双师型教师队伍质量的提升。

（三）“双师型”师资队伍培养模式单一

“双师型”教师培养模式单一是产教融合过程中面临的一个重要难点问题。例如在调查中发现大多数的民族地区高职院校培养双师型教师过程中依然集中于对教师教学理论与方法的研究，而忽略了教师专业技能以及如何将知识教学与岗位实践结合能力的培养。导致许多双师型教师虽然有着扎实的理论知识，但知识实践、动手能力等发展不足，限制了双师型教师在产业发展方面的了解程度，严重影响“双师型”教师应有效用的发挥。另外，产教融合的关键

是产业与教育的融合，双师型教师如果仅仅是理论知识丰富，那么必然会影响其教学内容与产业的融合，影响高职院校人才培养质量的提升。针对此问题，就需要建立多元化的师资队伍培养机制；丰富双师型教师培训内容，在产教融合大背景下提供更多的实践机会，最终为学生成才提供优质的产教融合环境。

（四）“双师型”师资队伍评价体系不健全

双师型师资队伍建设评价能够帮助查缺补漏，发现师资建设过程中存在的不足，进而以评价来引导双师型队伍的建设发展。所以，评价体系对于双师型师资队伍发展极其重要。现阶段许多高职院校双师型师资队伍建设过于看重队伍中教师的教学水平，而专业能力则主要参考教师参与企业实践的时长、学生实践能力考评等方式，存在一定的不足。例如在考核教师进入企业岗位实践时长中，许多教师会通过各种方式来获得实践时间的证明材料，而并未深入到企业进行实践，存在弄虚作假的空间，严重影响双师型教师队伍质量的提升。又如在对于教师专业技术能力的要求也不同，国家在这方面也并未作出明确规定。许多院校只能以教师是否获得国家某项职业资格认证来判定其是否属于“双师型”教师，而忽略了双师型教师在企业岗位中工作量大小的考核，最终导致这些双师型教师缺乏实践教学能力。

三、民族地区高职院校“双师型”教师队伍建设路径研究

前文研究中主要从民族地区双师型教师队伍结构、产教融合方法、双师型教师培养模式、双师型教学评价体系等四个角度，对双师型教师队伍建设存在的问题进行简要的分析。在调查中也发现，这四个方面的问题在民族地区高职院校存在较为普遍。本节主要基于这些问题提出发展策略，促进高职院校双师型教师队伍建设质量的提升。

（一）搭建校企合作实践平台

产教融合背景下开始双师型教师队伍建设必须建立在“校企深度合作”的基础之上，融合高职院校与企业共同参与的力量，打造优质的双师教师队伍，结合前文中提到的校企合作不深入的问题，需要从以下几个角度建设。

首先，民族地区职业院校需要在政府引领下，高职院校与社会企业共同参与其中，根据民族地区经济发展方向、产业结构特点等制定融合策略，以更加有效的方式来实现协同育人，确保高职院校教育更好地服务地方经济的发展。而企业在过程中则能够根据自身需要参与到高职院校人才培养目标建设、课程体系构建等教学活动中，以切实保障人才培养质量满足企业岗位需求。

其次，在政府引领下应确保产教融合切实取得实效，确保高职院校、社会企业乃至学生都积极参与到其中，形成协同发展效果。高职院校教授学生专

业知识与实践能力,社会企业为学生提供实习岗位,全面促进人才培养质量的提升。同时,产教融合平台建设也能够极大促进双师型教师队伍的形成与发展。

第三,形成产业企业与高职院校双向奔赴,共同参与双师型教师队伍建设之中。针对产教融合过程中企业参与度不足,高职院校兼任教师难以符合高职院校教学要求的问题。在产教融合中则要构建良好合作机制,建立长期的双师型教师队伍打造计划。教师定期去企业岗位实践,而企业专业也需要定期进行授课、交流,建立长期长效机制。

(二)基于教师发展中建立“双师型”教师培养体系

双师型教师必须建立在教师发展的基础上,优化现有教师专业结构,加强“双师型”人才的引进。达到促进现有双师型教师发展,优化双师型教师队伍结构的目标。

一是高职院校与企业合作培养双师型教师过程中,要通过开展专业课、实践岗等方式,针对不同的对象,构建多层次的双师型教师队伍。例如借助企业在校内设立的实训基地,产教融合开发一些专业建设、职业精神、实践能力、技术研发等范畴的培训项目,共同培养双师型教师。

二是要通过各种方式来优化双师型教师结构。例如产教融合共同进行的双师型教师培养中,要对新晋教师、骨干教师、“双师型”教师制定不同培养方案;优化双师型教师队伍中教师的年龄、学历、职称结构等,给予中青年教师更多的机会。

三是要加强对专职、兼职双师型教师的引进。目前许多高职院校都存在企业专家兼职教师不足的问题,因此在产教融合中必须对之进行创新,改变现有的人才引进制度,优化双师型教师来源结构。例如可以引进地方产业权威带头人来学校兼职;或者引进企业技术人才充实师资队伍,优化“双师”教师的结构。

(三)建立“双师型”教师评价与考核机制

正如前文所述,师资队伍评价体系是引导双师型教师队伍发展的重要力量,是推动双师型教师专业发展的重要保障。针对现有双师型教师评价与考核机制不完善的问题,应建立动态化、立体式、全方位的考核机制。

首先,是对双师型教师教学成绩进行考核。教学成绩是衡量教师教学质量的重要指标,针对双师型教师的考评制度,则除了教学工作量、教学效果、教学改革等方面外,还需要加入学生实践能力的考核,以更好衡量双师型教师专业的发展。

其次,对于“双师”的认定则应在产教融合,校企合作的情况下,建立企业、学校的双向认定机制。企业岗位实践来判断教师专业、实践能力;学校教学则评价教师的教学与知识传递能力。在双重认证下,才能更好判断双师型教师真正水平,也有利于提升高

职院校双师型教师队伍质量。

第三是建立“双师型”教师认证的分层标准。由于不同双师型教师教学成绩、专业方向的差异,对教师的认证也需要进行分层,如初级双师型、中级双师、高级双师型,不同级别、不同标准对双师型教师的要求也不同。以鼓励下层次的双师型教师向上层次流动,更好促进双师型的发展。

最后,要基于教师发展角度优化双师型教师考核机制。高职教育的发展,教师须适应其发展要求,对教师的要求不断更新适应转变。学校根据教师的专业性和职业性出发,有针对性地实施培养,根据专业教师对职业规划的发展的需求不同,设立了多元的单项考核,有针对性地提升教师的教学育人能力。

四、结语

产教融合育人战略的实施离不开高素质的教师队伍,双师型教师更好地满足了产教融合的发展,促进学生实践能力的提升。本文研究中重点探讨了产教融合视角下民族地区高职院校培育双师型教师的价值以及目前存在的困难,继而基于政府、企业、高职院校多元协同发展视角,提出民族地区高职院校双师型教师培养的路径,构建更加多元、更加开放的双师型教师培养体系,为产教融合育人体系的发展以及新时代高职院校人才培养质量的提升提供参考。

参考文献:

- [1] 霍霄艳,陈凯锋,王海花.产教融合背景下高职院校“双师型”教师队伍的现状与对策研究[J].焦作大学学报,2023,37(04):80-83.
- [2] 纪思萌,王朝弘,杨俊宝.新时代高校“双师型”青年教师的困境与思考[J].教育观察,2023,12(31):108-111.
- [3] 杨桦.校企合作共建“双师型”教师培训基地的探索与实践[J].现代职业教育,2023,(25):105-108.
- [4] 王永莉,李勇,杨继红.产教融合背景下高职院校“双师型”师资队伍建设路径实证研究[J].现代职业教育,2021,(38):126-127.
- [5] 薛香菊,卫琳,赵玉文等.基于产教融合的高职应用技术型双师型教师培养研究[J].湖北开放职业学院学报,2021,34(16):31-32.

中国职业技术教育学会规划2023年度《基于产教融合视域下民族地区高职院校“双师型”教师培养机制研究》课题(课题编号:ZJ2023B122)成果

作者简介:杨凡,性别:女,出生年月:1980年11月,民族:汉族,籍贯:内蒙古锡林浩特市,职称:副教授,学位:硕士学位,研究方向:高职教育研究,工作单位:锡林郭勒职业学院。