

基于分类分层管理的高职“双师型” 教师职业发展路径研究

●刘细丰



[摘要] 通过系统规划和有效实施分类分层管理,可以助推高职院校“双师型”教师获得专业成长和职业发展,为高职教学质量和人才培养水平提升提供有力保障。高职院校在具体构建“双师型”教师职业发展路径时,应围绕多元化职业发展通道、分层分类培训体系、校企合作形式、科研活动、评价激励机制、师德师风建设等关键因素,通过加强教师培训、深化校企合作、优化评价体系、加强教师个人职业发展规划指导与服务等措施来展开。

[关键词] 双师型;教师发展;分类分层管理;路径

高职院校“双师型”教师团队建设在近年来取得了一定进展,但仍存在诸多不足。例如,教师团队的结构性问题较为突出,包括学历结构单一、职称结构不合理以及技能型教师不足等。许多高职教师虽然具备扎实的理论知识,但缺乏实践经验,难以满足职业教育对“双师型”教师的需求。此外,高职院校在“双师型”教师的职业发展路径上也存在问题,许多教师因缺乏相应的学历和职称晋升机会,难以实现个人职业价值的提升;同时,高职院校对“双师型”教师的培养力度不足,缺乏系统的培训体系和评估机制,难以有效提升教师的实践能力和教学水平。基于分类分层管理,对高职院校“双师型”教师职业发展路径进行创新研究,对建设“双师型”教师团队、推动职业教育高质量发展具有重要的现实意义。

Q 高职院校“双师型”教师分类分层管理方法

对高职院校“双师型”教师进行分类分层管理,是提高教师团队整体素质、促进教师专业发展的有效途径。分类分层管理旨在通过明确“双师型”教师的不同类别和层级,制定个性化的培养计划和激励机制,以激发教师的工作积极性和创造力,提升教师团队的整体素质和能力水平。

首先,高职院校需要构建科学全面的“双师型”教师岗位分类标准,根据教师的专业背景、教学经验和技能水平,将教师分为不同的层级和类别,如教学型、实践型、教学研究型等。这有助于明确教师的岗位职责和发展方向,为教师提供个性化的职业发展规划。

其次,要实施“岗位能力适配”的分类聘任与调配机制。高职院校应根据不同岗位的需求,聘任具备相应能力和素质的教师,并通过合理的调配机制,确保每位“双师型”教师都能在最适合自己的岗位上发挥作用;同时,建立动态的岗位评估和调整机制,根据“双师型”教师的教学效果、科研成果和职业发展情况,及时调整其岗位和职责。

再次,要建立提升“教师技能素养”的分类培训体系。高职院校针对不同层级和类别的“双师型”教师,设计差异化的培训课程和教学内容,帮助教师提升专业技能和教学能力。通过校企合作、产学研结合等方式,为教师提供更多的实践机会和平台,促进其理论与实践的深度融合。

最后,要实施“激发内生驱动”的分类考核制度。高职院校应建立科学合理的“双师型”教师考核评价机制,将“双师型”教师的职业发展、教学质量、科研成果等纳入考核范围,激励教师不断提升自身素质和能力;同时,通过设立奖项、提供晋升机会等方式,激发教师的内在动力和工作热情。

在具体实施过程中,高职院校还可以借鉴国内外先进经验,结合本校实际情况,制定具体的且有校本特色的“双师型”教师分类分层管理方案。包括但不限于:建立“双师型”教师职业发展档案,记录教师的成长历程和职业发展情况;设立教师发展基金,为教师提供经费支持;建立教师交流平台,促进教师之间的合作与交流等。

Q 构建高职院校“双师型”教师职业发展路径

在实施分类分层管理的前提下,高职院校“双师型”教

师职业发展路径的建构是一个复杂的系统工程，需要从多个方面入手，确保“双师型”教师能够持续成长和进步。

(一)建立多元化的职业发展通道

高职院校“双师型”教师的职业发展路径应首先明确其定位，即“培养具备行业实践经验和教育教学能力的专业教师”。这一定位要求“双师型”教师不仅要有扎实的专业知识和教学能力，还要有丰富的行业实践经验和创新能力。因此，高职院校在构建“双师型”教师职业发展路径时，应围绕这一核心定位，制定相应的发展规划和培养方案。

在分类分层管理前提下，为了满足不同“双师型”教师的职业发展需求，高职院校应构建多元化的职业发展通道。这包括教学型、实践型、教学研究型等多个方向，每个方向都有明确的发展路径和晋升标准。例如，教学类“双师型”教师可以沿着助教、讲师、副教授、教授的路径发展；实践类“双师型”教师可以向企业技术专家、行业顾问等方向发展；教学研究类“双师型”教师则可以结合教学和科研，成为学术带头人或科研领军人物。

(二)建立分层分类的培训体系

针对不同层次和类型的“双师型”教师，高职院校应建立分层分类的培训体系。这有助于确保每位“双师型”教师都能在适合自己的发展阶段获得有效的支持和指导。

对于初级“双师型”教师，应注重基础教学能力和职业素养的培训，可以通过集中培训、师徒结对等方式，帮助掌握及熟练运用教学方法和技巧；对于中级“双师型”教师，应加强其专业实践能力和科研能力的提升，具体可以通过组织专业研讨会、企业实践、科研项目参与等方式，拓宽教师视野和经验积累；对于高级“双师型”教师，应鼓励其参与高水平的科研项目和社会服务活动，通过提供学术交流、国际合作等机会，提升其学术影响力和社会服务能力。

(三)拓展校企合作形式

高职院校应与企业建立紧密的合作关系，为“双师型”教师提供更多的实践机会和资源。通过校企合作项目、实训基地建设等方式，让教师由浅入深、逐步深入了解行业需求和技术发展动态，帮助其在不同“双师型”教师类别获得更高层次认定夯实实践基础。

(1)校企合作项目。高职院校可以与企业共同开展技术研发、人才培养等项目合作。通过参与项目合作，教师可以了解企业的实际需求和技术难题，有针对性地开展教学和科研工作。

(2)实训基地建设。高职院校可以与企业共建实训基地，为教师提供真实的工作环境和设备支持。通过实训基地的建设和运营，教师可以积累实践经验，提高技能水平。

(3)企业实践机会。高职院校可以与企业协商，为教师提供到企业实践的机会。通过参与企业的生产、管理等活

动，教师可以了解企业的运营模式和企业文化，提升自己的职业素养和实践能力。

(四)鼓励参与科研活动

高职院校应鼓励“双师型”教师积极参与科研活动，甚至参与国际交流与合作项目，提升其科研能力和学术水平，拓宽自己的学术视野和研究方向。高职“双师型”教师无论属于哪种类别、处于什么层级，都应该不断提高自己的专业素养和影响力。

(1)科研项目参与。高职院校可以设立科研项目基金，支持“双师型”教师申报和参与各类科研项目。通过参与科研项目研究和实施，教师可以锻炼自己的科研能力和创新思维。

(2)学术论文发表。高职院校可以鼓励“双师型”教师发表学术论文，展示自己的研究成果和学术观点。通过学术论文的发表和传播，教师可以提升自己的学术影响力和知名度。

(3)学术交流与合作。高职院校可以组织“双师型”教师参加学术会议、研讨会等活动，促进教师之间的学术交流与合作。通过与其他学者的交流和合作，教师可以拓宽自己的学术视野和人脉资源。

(五)完善评价激励机制

在分类分层管理前提下，科学的评价激励机制对于激发“双师型”教师工作积极性和创造力尤为关键。高职院校应建立完善的激励机制，激发“双师型”教师的工作积极性和创造力，这包括薪酬激励、职称晋升、荣誉表彰等方面。通过合理的激励机制设计，可以确保“双师型”教师在职业发展过程中获得应有的回报和认可。

(1)薪酬激励。高职院校可以根据不同类别、不同层级“双师型”教师的教学成果、科研成果、社会服务贡献等因素设定不同的薪酬标准。通过合理的薪酬激励设计，可以激发教师的工作积极性和创造力。

(2)职务职称晋升。高职院校可以建立完善的职务职称晋升体系，为不同类别、不同层级“双师型”教师提供明确的职业发展路径和晋升机会。通过职务、职称晋升的激励作用，可以鼓励教师不断提升自己的专业素养和教学水平。

(3)荣誉表彰。高职院校可以设立各类荣誉奖项，表彰在教学、科研、社会服务等方面表现优秀的“双师型”教师。通过荣誉表彰的激励作用，可以提升教师的归属感和自豪感，促进教师团队的凝聚力和向心力。

(六)加强师德师风建设

高职院校应加强师德师风建设，提高“双师型”教师的职业素养和道德水平。通过加强师德教育和职业道德培训等方式，引导教师树立正确的教育观念和职业态度。

(1)师德教育。高职院校可以定期开展师德教育活动，

加强教师的职业道德教育和师德规范宣传。通过师德教育的深入开展,引导教师树立正确的教育观念和职业态度。

(2)职业道德培训。高职院校可以组织教师参加职业道德培训课程或工作坊等活动。通过职业道德培训的实施,帮助教师了解职业道德规范和要求,提高自己的职业素养和道德水平。

(3)校园文化营造。高职院校可以通过营造积极向上的校园文化氛围来加强师德师风建设,通过组织各类文化活动、表彰优秀教师等方式来弘扬师德精神、传承校园文化传统。

❶ 高职院校“双师型”教师职业能力提升的关键点

提升高职院校“双师型”教师职业能力是实现职业教育高质量发展的重要保障。基于上述分类分层管理的前提,对构建“双师型”教师职业发展路径进行了思考。笔者认为,要有效提升“双师型”教师的职业能力,必须在教师培训、校企合作、评价体系建设、教师个人职业发展规划指导等几个方面做实、做出成效。

首先,加强教师培训。高职院校应定期组织“双师型”教师参加各类培训和学习活动,包括专业知识培训、教学技能培训、实践技能培训等。通过培训,教师可以及时了解行业动态和最新技术,更新知识结构,提升教学水平和实践能力。同时,高职院校还应鼓励“双师型”教师参加国内外学术交流和研修活动,拓宽视野,提升学术素养和国际竞争力。

其次,深化校企合作。高职院校应积极与企业深度合作,共同开展教学、科研和社会服务等活动。通过校企合作,教师可以深入了解行业需求和发展趋势,提升实践能力和专业素养。同时,企业也可以为“双师型”教师提供实践机会和岗位锻炼,帮助教师更好地适应市场需求。在合作过程中,高职院校还可以邀请企业专家和技术人员来校授课或指导实践教学,提升教师团队的整体实践教学水平。

再次,优化评价体系。高职院校应建立科学合理的评价体系,全面反映不同类别、不同层级“双师型”教师的综合素质和能力水平。评价体系应涵盖教学、科研、实践等多个方面,注重对“双师型”教师实际教学效果和实践能力的评价。同时,还应建立多元化的评价主体和方式,包括学生评价、同行评价、企业评价等,确保评价结果的客观性和公正性。通过完善评价体系,可以激发“双师型”教师的工作积极性和职业发展动力,推动教师不断提升自身职业能力。

最后,还应加强教师个人职业发展规划指导与服务。为各类别、各层级“双师型”教师提供个性化的职业发展规划咨询和指导,帮助教师明确职业发展方向和目标,制定切实可行的职业发展计划。同时,建立“双师型”教师职业

发展档案和跟踪机制,定期对教师的职业发展情况进行评估和反馈,及时调整培养计划和措施。此外,高职院校还可以鼓励“双师型”教师参与教学改革和科研项目,通过实践锻炼和学术研究提升职业能力。

在具体实施过程中,高职院校可以结合办学实际,采取多种措施来推动“双师型”教师职业能力的提升。例如,可以建立教师发展中心或各类教师“工作坊”等平台,为“双师型”教师提供学习、交流和发展的空间;可以开展教学技能竞赛、教学创新大赛等活动,激发教师的教学创新和实践能力;可以建立教师实践基地或工作站等实践平台,为教师提供实践锻炼和岗位体验的机会等。

❷ 结束语

高职院校“双师型”教师团队建设是深化内涵建设、提升高职教育质量和人才培养水平的关键。高职院校应采取分类分层管理的方式,明确“双师型”教师的职业发展目标,并通过系统规划和有效实施,为“双师型”教师建构科学合理的发展路径,助力打造更高素质、更加专业化的“双师型”教师团队,为高职教育的发展提供有力支撑。未来,随着高职教育的不断发展和变革,“双师型”教师团队建设也必将面临新的挑战和机遇。高职院校应持续关注“双师型”教师团队建设问题,不断创新管理模式和培养机制,以适应时代发展和市场需求的变化。

❸ 参考文献

- [1]贾赟.知识管理视阈下高职院校“双师型”教师专业发展策略探析[J].职业技术教育,2022,43(34):49-55.
- [2]曹大辉,汪焰,程有娥.高职院校“双师型”教师专业发展的内涵特征及路径[J].浙江工贸职业技术学院学报,2022,22(02):11-13,43.
- [3]苏玉玲,翟志华.高职院校“双师型”教师专业素质偏低的原因解析及提升策略[J].南宁职业技术学院学报,2021,29(06):13-21.
- [4]李永,段琼辉,沈璐,等.“双高建设”引领下高职院校教师专业发展路径研究[J].太原城市职业技术学院学报,2021(10):76-79.
- [5]李昱亮.高等职业学校“双师型”教师专业发展制度研究[D].武汉:华中师范大学,2021.

基金项目:

四川省 2022-2024 年职业教育人才培养和教育教学改革研究项目,项目名称:新时代高职“双师型”教师分类分层培养模式研究,项目编号:GZJG2022-401。

作者简介:

刘细丰(1979—),男,汉族,湖北黄冈人,硕士,教授,四川国际标榜职业学院,研究方向:职业教育。