

江苏省宿迁卫生中等专业学校教科研课题

立项合同

课题来源：校级课题

课题编号： SW 201905

课题名称： 中等职业学校“双师型”教师队伍建设研究

课题负责人： 冯 培

起止年限：2019 年 1 月 - 2019 年 12 月

教务处制

年 月 日

一、研究内容和目标（包括阶段性目标、最终目标）及主要技术经济指标。

本课题的研究内容是：

（1）中等职业学校“双师型”教师队伍存在的问题和原因分析：

- ①“双师型”教师队伍结构不合理
- ②资格证书与能力不匹配，“双师”素质整体欠缺
- ③培养培训制度不健全，效果不明显
- ④教师来源高校化、单一化，兼职教师管理不规范
- ⑤教师自身缺乏专业发展规划，综合专业素养有待提高

（2）中等职业学校“双师型”教师队伍建设的多维路径，从四个层面分析：

- ①政府层面：发挥主导作用，逐步完善制度建设
- ②学校层面：发挥主力作用，全面推进“双师型”教师队伍持续发展
- ③教师层面：发挥主体作用，实现“双师型”教师的专业化发展
- ④校企合作层面：深度融合，共同推动“双师型”教师队伍建设

本课题的研究目标是：

通过对获取数据及访谈情况的分析比较，全面认识中职学校“双师型”教师队伍建设现状，查找存在的问题，并对存在的典型问题及形成原因进行分析，对职业院校“双师型”教师队伍培养现状与途径进行探讨，以此为基础提出中职“双师型”教师队伍建设的多维路径，以培养出要适应社会进步、经济发展和职业教育提升的新一代教师队伍。

二、计划进度（总的研究期限，进度及按月份计划）

按月计划	研究进度	主要工作内容及阶段成果
2019. 1-2019. 3	准备阶段	查阅收集资料，制定方案，完成开题
2019. 4-2019. 10	实施阶段	分析中等职业学校“双师型”教师队伍的现状，找出存在问题及分析形成的原因，制定教师队伍建设的多维路径
2019. 11-2019. 12	总结阶段	撰写“中等职业学校双师型教师队伍建设研究”的论文，完成结题报

		告，申请结题验收
--	--	----------

三、课题人员情况（共计最多填报 6 人）

姓 名	性 别	出生 年月	职务/职称	业务专业	为本课题工作时间(%)	所在处室
课题负责人						
冯 培	女	1986.07	讲师	护理教学	60%	学工处
主要研究人员						
解文丽	女	1986.06	讲师	护理教学	20%	学工处
蔡微	女	1986.07	讲师	护理教学	10%	继续教育处
薛媛媛	女	1991.10	助理讲师	护理教学	10%	教务处

四、签约各方共同商定的条款

1. 经费核定数（单位：元）

经费来源	年度经费			
	2019 年上	2019 年下	20 年上	20 年下
总经费	1000	1000		
学校拨款				
自筹款项	1000	1000		
其它款项				

2. 在合同执行过程中，任何一方不得擅自修改合同内容，如确需要修改，应由乙方提出书面申请报校教科研部门审核同意。

3. 甲方中途无故撤销或不履行合同时，所拨经费、物资不得追回，乙方如无正常理由不履行合同，或非不可抗拒的客观原因，致使合同无法执行时，应全部退回所拨经费物资。

4. 丙方应监督检查并保证合同条款执行，协助解决合同执行过程中出现的问题，积极解决合同中应属本部门解决的问题。

5. 甲、乙、丙各方对技术资料有保密责任。

6. 签约各方都必须执行《宿迁卫校教科研管理办法》的各项条款。

7. 本合同一式 3 份，分存甲乙丙各 1 份。

8. 本合同协议的其他条款如下：

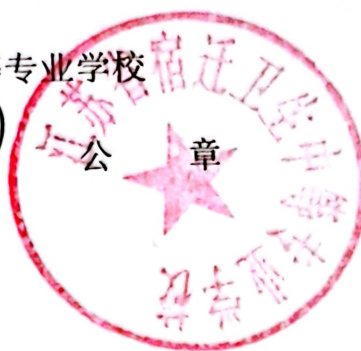
签订合同各方:

委托方(甲方): 江苏省宿迁卫生中等专业学校

负责人(签字)

经办人(签字)

财务部门负责人(签字):



2019 年 1 月 28 日

承担教研室(乙方): 护理教研室

负责人(签字): 仲琴

课题负责人(签字):

冯培



校教科部门(丙方): 教务处

负责人(签字):

经办人(签字):

谷明付

2019 年 1 月 28 日

附件六

江苏省宿迁卫生中等专业学校教科研课题

结题鉴定书

课题编号: SW 201905

课题名称: 中等职业学校“双师型”教师队伍建设

研究

课题主持人: 冯 培

鉴定日期: 2019.12

教务处制

一、提交鉴定的成果主件、附件目录

1. 成果主件

“中等职业学校“双师型”教师队伍建设研究”研究报告

2. 附件目录

论文 1 篇

二、成果的理论与实践价值概述

中等职业教育以培养高素质、应用型技能人才为目标，是我国职业教育的重要组成部分，也是社会经济发展的重要基础。当前，随着我国经济的快速发展，人们对职业教育和中等职业学校“双师型”教师队伍建设的重视程度在不断提高，要求也在不断提升和变化，新形势下，中职学校“双师型”教师队伍建设将面临新一轮的挑战和机遇。本研究通过收集、梳理和分析相关文献资料，立足于实践，采用问卷调查和访谈相结合的方法，围绕“双师型”教师队伍的师资培养、师德建设、规模结构、考核评价等问题对中等职业学校展开调研，搜集实证资料，通过对获取数据及访谈情况的深入分析，全面认识中等职业学校“双师型”教师队伍的建设现状，并对存在的典型问题及形成原因进行分析。通过研究发现，在我国大力发展职业教育的背景下，中职“双师型”教师队伍建设卓有成效，但同时也存在着许多问题，如“双师”制度不完善、结构不合理、教师来源高校化单一化、教师自身缺乏专业发展规划、资格证书与能力不匹配、培养培训制度不健全、校企合作实际发展不成熟等，导致了“双师型”教师队伍建设受阻。基于以上种种问题，本文通过对现阶段中职“双师型”教师建设现状的调查分析，学习借鉴国内外职业教育师资队伍建设的先进经验，从政府、学校、教师及校企合作四个层面，围绕“双师型”教师队伍建设的有效路径提出了相应的对策和建议如下：（1）政府层面：发挥主导作用，逐步完善制度建设，统一“双师型”教师的资格认定标准，完善“双师型”教师的培养培训体系，健全配套“双师型”教师的激励机制；（2）学校层面：发挥主力作用，全面推进“双师型”教师队伍持续发展；不断优化师资队伍结构，深入开展培训，进一步提升“双师”素，以赛促教，提

升“双师型”教师的实践能力，塑造师德，促进校园文化建设，优化教师评价体系；

(3) 教师层面：发挥主体作用，实现“双师型”教师的专业化发展，树立自我发展意识，制定自我发展规划，提升专业发展能力，自觉履行专业道德与责任；(4) 校企合作层面：深度融合，共同推动“双师型”教师队伍建设，充分调动专业课教师参加企业实践的积极性，大力激发企业参与深度合作的内动力，将专业教师的实践锻炼与学生的顶岗实习相结合，拓宽教师引进渠道，扩充兼职教师队伍。这一系列举措的实施，将不断完善和提升“双师型”教师队伍，从而发挥其相应的价值，从学生方面看，可以提高职业教育的素质，快捷高速地培养技术技能人才，拓宽学生的就业渠道，增加就业保障，为现代化建设奠定坚实的人力资源基础；从学校方面看，提高办学质量和效率，提高教师教学水平，促进职业教育健康发展；从社会方面看，双师型教师队伍的研究，可以更好地为企业服务，为他们输送实用型技术人才。

三、主要研究人员（按排名顺序填报，含课题负责人在内最多6人）

序号	姓名	职务、职称	所在处室/教研室	承担主要研究任务及工作量（%）
1	冯培	讲师	教务处	60
2	解文丽	讲师	学工处	20
3	蔡微	讲师	招就处	10
4	薛媛媛	助讲	教务处	10

四、课题负责人承诺

我所承担的课题项目，所报结题鉴定书内填写实事求是、数据详实。

负责人（签字）

冯培

年 月 日

五、教科研部门鉴定意见

同意结题

学委会主任（签字）

公章

2019年12月20日

六、学校审核意见

同意

负责人（签字）

公章

2019年12月20日

职业院校“双师型”教师队伍建设路径探讨

冯 培

江苏省宿迁卫生中等专业学校

职业院校“双师型”教师队伍建设路径探讨

摘要：职业院校是国家培养技能型人才的主战场，教师是技能型人才培养的重要环节，“双师型”教师在职业院校中有着举足轻重的地位，在大力发展职业教育的新形势下必须加强对“双师型”教师队伍的建设，确保技能型人才培养质量，促进职业教育长远发展。目前“双师型”教师队伍建设存在许多问题，并需要不断改进。本文从“双师型”教师的概念界定、培养的重要性、存在问题以及建设路径这几个方面展开讨论，并提出了可行性的合理化的建议，希望能为“双师型”教师队伍建设提供一些新思路。

关键词：职业院校；“双师型”教师；教师队伍建设

随着我国经济社会的发展，企业对高素质技能型、应用型人才可谓求贤若渴。职业院校是人才培养的重要阵地，“双师型”教师是培养高素质人才的重要保障，在职业院校的建设中占据着重要地位。因此，关注“双师型”教师的建设与发展有着极其重要的意义。本文着眼于职业院校“双师型”教师队伍的建设，对职业院校“双师型”教师队伍培养现状与途径进行探讨，以培养出要适应社会进步、经济发展和职业教育提升的新一代教师队伍。

一、“双师型”教师概念的界定

“双师型”教师可以被称作“双素质型”教师，既要

具备基本的专业理论知识和教育教学理论又要具备良好的技术应用能力和实践操作能力，并能够将两者完美的融合。另外，“双师型”教师还需要具备一定的创新精神，能够及时地调整教学内容适应当前时代的发展需要，帮助学生培育创新思维。

二、“双师型”教师队伍培养很有必要

1 “双师型”教师队伍建设符合经济社会转型升级

随着产业结构转型升级，中国的工业需要大量的产业型职业技术技能人才才能得以生存。国家也大力发展职业教育，职业院校生源不断扩张，大量毕业生涌入市场，但是却无法满足市场需求，出现用工和就业之间的矛盾，究其原因是企业用人需求与学校人才培养之间的矛盾，要想解决根本问题，关键在于职业院校“双师型”教师队伍建设，队伍建设好了，才能培养出技术技能型人才。

2 “双师型”教师队伍建设可以有效的保证职业院校人才的培养

受传统教育教学理念的影响，职业院校培养学生往往重理论、轻实践，导致大部分学生实践能力差无法适应岗位要求。人才培养与社会需求脱节问题突出，而教师在此过程中起了决定性作用。对于“双师型”教师必须要有扎实的理论基础、丰富的实践经验以及管理和创新能力，在教育教学过程中，能够发挥自身所长，传授学生专业理论知识，也培养

学生实践动手能力，培养社会真正需要的专业技术技能人才，满足行业企业的发展需求。因此，培养“双师型”教师队伍是创新人才培养模式的关键环节，是优化人才培养结构的突破点，是职业院校内涵发展与人才培养的重要保证。

3 “双师型”教师队伍建设可以提高师资队伍水平

企业可以为教师提供较好的学习场所，在一些优秀的企业导师的指导下，教师可以学习操作技能，并结合自身的专业理论在生产活动中实现学以致用，切实提高自身的实践能力与应用能力，有效提高职业院校师资队伍整体水平。

三、职业院校“双师型”教师队伍建设存在的问题

1 “双师型”教师极度缺乏实践机会导致实践能力不强

从很多学校调查反馈来看，很多教师并未得到足够的实践机会，加之教师课业繁忙，教师的实践能力难以有效提升。教师实践锻炼机会少的原因主要是无法高度参与企业活动。目前，虽然不少当地企业与学校开展校企合作，但双方合作层次较浅，企业的积极性不够，部分企业对校企合作的认识不足，将协同育人视为额外的负担，且认为企业在校企合作过程中难以获利，还有的可能因为管理、指导教师而影响企业的日常工作，降低企业的生产效率，因此参与教师培养的意愿不高。另一方面原因是教育经费有限，职业院校想创建实训基地有难度，导致实训基地数量与规模有限，难以满足教师实践锻炼的需求。

2 “双师型”教师队伍数量匮乏，质量有待提升

在大力发展职业教育的大背景下，教学规模不断扩大，但大多数职业院校教师数量不足，尤其是“双师型”教师较稀缺，甚至是匮乏，并出现分配不均的现象。而且教师的学历参差不齐，相较于专职老师来说比较低，一般“双师型”教师学历为本科，而且职称偏低，中级职称及以上教师所占比例不多。于此同时很多“双师型”教师忙于教学工作，无暇分身完成继续教育和培训，跟不上技术发展形势，难以将最新的行业信息、技术引入课堂。据研究显示，“双师型”教师结构严重不合理，无法适应职业教育的发展，更无法促进我国职业教育的快速、平稳、优质发展。

3 “双师型”教师的激励机制不完善，教师参与积极性不高

“双师型”教师主要由本校教师和来自企业的兼职教师组成。教师专业素养的差异性、结构上的二元化、来源的多样性给教师的考评与激励带来较大难度。对于本校“双师型”教师，职业院校以学术成果为主导的考核与晋升机制导致教师轻视技能培训，教师参与企业实践锻炼的积极性和主动性不够。对于来自企业的兼职教师，由于其工作的不稳定性，考核评价多流于形式且缺乏激励机制导致兼职教师工作动力不足，不能全身心投入教学上。

四、职业院校“双师型”教师队伍建设路径

1 对方式、多途径引进人才，改善双师队伍结构

职业院校在教师招聘过程中，在注重学历和职称要求的同时，应将企业工作经历作为教师引进的必备条件，国家也有文件提出，对于新进教师必须满足在企业工作3年及以上这一硬性条件。在面试过程中既要考察应聘者的教育教学能力，也要考核其专业实践能力和实际动手能力，确保新进教师的教育教学素养和专业实践能力能够适应新时代职业教育人才的培养。

2 深化校企合作，扩充双师队伍，提升实践能力

随着高职院校生源规模的扩张，现有教师队伍已经无法满足日常教学工作需要，而兼职教师作为“双师型”教师队伍的重要组成部分是教师队伍的有效补充。可以与企业达成协议，大力引进企业的高级技术技能人才和能工巧匠担任兼职教师，并将兼职教师纳入专业教学团队，充实和完善现有教师队伍，有利于培养学生的专业实践动手能力，提升职业院校人才培养质量，同时具有丰富实践经验的企业兼任教师负责培训、指导本校专任教师，做到穿、帮、带，这样业有利于提升专任教师的双师素质。在兼职教师承担了部分专业课和专业实践课的同时，本校专任教师就可以从繁重的课堂教学中解放出来，深入企业一线进行顶岗实践或挂职锻炼，提升专业能力，进一步提升职业院校的人才培养质量。

3 构建“双师型”教师队伍培养体系

校企合作是“双师型”教师培养的最主要的一种方式，构建完善的“双师型”教师队伍培养体系离不开企业的深度参与。校企搭建“双师型”教师培养培训基地，实现资源共享，为教师企业实践和挂职锻炼提供岗位和平台，有利于教师掌握和了解最前沿的知识和技能，促进教师专业实践能力提升，为职业院校人才培养提供质量保证。

4 完善“双师型”教师队伍激励机制

合理有效的激励制度有利于激发专业教师提高实践教学和技术研究的能力，是加快“双师型”教师队伍高质量发展的关键。构建“双师型”教师队伍评价体系时，以教学为重心，以“双师”素质为核心，重视实践教学与技术研究，形成符合职业教育特色的“双师型”教师队伍评价体系。理论研究和专业实践并重，不能偏向任何一方，在评定职称和应聘上岗时将企业实践或挂职锻炼作为重要的考评条件。“双师型”教师队伍评价结果要充分运用到教师的绩效分配制度和个人职业生涯发展上，做到绩效分配向“双师型”教师倾斜，一些其他的优惠政策诸如进修培训与项目申报等要优先考虑“双师型”教师。同时要重视兼职教师在“双师型”教师队伍建设中的重要性，充分考虑兼职教师师资来源的多样性和专业素质的差异性，建立客观公正的兼职教师分类评价与激励机制。

加强“双师型”教师队伍的建设能够有效提升职业院校

的教育教学水平，培养出适用于我国社会发展的技术技能型人才。职业院校应当建立健全一套合理的有效的激励、考评机制，鼓励并规范“双师型”教师，通过对教师的定期培训，不断学习以及大力宣传，吸引“双师型”教学人才，助力教学团队的建成。

[1] 张建东. 浅析“一带一路”背景下“双师型”教师国际化队伍建设管理[J]. 农家参谋, 2018(21): 177.

[2] 朱玲, 刘筠筠. 基于协同创新机制的高职院校“双师型”师资队伍建设研究[J]. 黄冈职业技术学院学报, 2018(2).

[3] 戴克林, 罗奋涛. 应用型本科高校“双师型”教师培养策略[J]. 三明学院学报, 2018(3): 102—106.

[4] 陈志杰. 职业教育产教融合的内涵、本质与实践路径[J]. 教育与职业, 2018(5): 35—41.

[5] 石宏武. 高职院校“双师型”教师队伍建设存在的问题及对策探究[J]. 兰州教育学院学报, 2017(4).

[6] 黄静, 张恒正. 职业院校“双师型”教师专业化发展研[J]. 中国成人教育, 2018(09): 147-150.

证 书

冯 培老师的论文《职业院校“双师型”教师队伍建设路径探讨》在2019年宿迁市职业教育与社会教育优秀论文评选活动中，荣获二等奖。

特发此证，以资鼓励。



宿迁市职业教育与社会教育教研室

二〇二〇年五月