

“双师型”教师队伍建设模式 改革与制度创新研究

主编 李丽华 高 杨 梁秋栢



SSXJSDWJSMS
GGYZDCXYJ



辽宁大学出版社
LIAONING UNIVERSITY PRESS

此书系全国教育科学规划课题“高职院校‘双师型’教师队伍建设模式改革与制度创新研究”成果集(课题批准号 FFB090595)

“双师型”教师队伍建设模式 改革与制度创新研究

主 编 李丽华 高 杨 梁秋栢

副主编 侯月明 高树仁 王 旭 赵 楠

辽宁大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

“双师型”教师队伍建设模式改革与制度创新研究/
李丽华, 高杨, 梁秋栢主编. —沈阳: 辽宁大学出版社,
2014. 4

ISBN 978-7-5610-7625-5

I. ①双… II. ①李…②高…③梁… III. ①高等职业
教育—师资培养—研究 IV. ①G718.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 060046 号

出 版 者: 辽宁大学出版社有限责任公司

(地址: 沈阳市皇姑区崇山中路 66 号 邮政编码: 110036)

印 刷 者: 辽宁彩色图文印刷有限公司

发 行 者: 辽宁大学出版社有限责任公司

幅面尺寸: 170mm×240mm

印 张: 13.75

字 数: 230 千字

出版时间: 2014 年 4 月第 1 版

印刷时间: 2014 年 5 月第 1 次印刷

责任编辑: 粟 延

封面设计: 徐澄玥

版式设计: 佟 仁

责任校对: 何 悦

书 号: ISBN 978-7-5610-7625-5

定 价: 35.00 元

联系电话: 024-86864613

邮购热线: 024-86830665

网 址: <http://www.lnupshop.com>

电子邮件: lnupress@vip.163.com

序

“双师型”教师是高职教师的特色，是高技能人才培养质量的根本保证。高等职业教育人才培养的特殊性客观上要求从事高等职业教育的教师不仅应具有雄厚的理论教学基础，更应具有扎实的工程实践功底，不仅要掌握高等教育基本教学规律，更应在本专业领域具有较强的技术应用能力，具有教师和工程师的双重素质和能力。当前我国正经历着由传统精英教育向现代大众化教育的转型，需要发展高等职业教育，但高等职业教育师资数量不足、结构不尽合理、工程实践能力薄弱、培训提高的形式和途径单一等问题比较严重，许多高职院校的现任教师，绝大多数是从学校到学校，缺乏实践能力的培养和锻炼，难以胜任高职教育对技能培训的要求，难以实现提升劳动力技能水平的理想目标。因此，加快“双师型”师资队伍的培养与建设，积极探索“双师型”教师培养途径，已成为高职院校战略机遇期深化教育体制改革，实现科学发展的一项十分紧迫的任务。

师资队伍建设是一项宏大的系统工程，而高职院校“双师型”教师培养更加复杂而艰巨。不同科类的职业教育对“双师型”教师队伍建设模式和要求也不尽相同，必须根据其自身的规律与特点探索不同的培养路径。“高职院校‘双师型’教师队伍建设模式改革与制度创新研究”从不同职业院校的学科类别出发，从分析现状中查找当前高职院校“双师型”教师队伍建设的不足，从典型案例和成功经验中找出不同科类的“双师型”教师培养的规律与特点，总结出不同类型职业教育“双师型”教师队伍的建设路径和方法。

在课题运行过程中，各子课题组尽可能地开展了广泛的调研活动，通过采用大规模的问卷调查、个别访谈、典型案例分析、比较研究等方法，努力做到理论与实践结合、中国与外国结合，使该研究的一些成果对辽宁乃至全国都将起到一定的借鉴作用。在课题的研究过程中，得到了辽宁省教育厅领导的热情

指导及教育厅有关职能处室、辽宁教育研究院、辽宁省教育科学规划办公室领导的帮助，还得到了子课题承担者所在学校领导、专家和教师的大力支持，在此一并表示衷心感谢！

本书执笔人（所在单位及姓名以姓氏笔画多少为序）：辽宁大学吴优、赵楠、梁秋栢，辽宁公安司法管理干部学院邢蕾，辽宁机电职业技术学院刘中华、赵东明、曹起武，辽宁农业职业技术学院仇亮、宋连喜、里勇、常忠志，辽宁经济职业技术学院胡晓影，辽宁建筑职业学院王丽、祁静、张之光、杜小梅，辽宁教育研究院王旭、李丽华、侯月明、赵哲、高树仁，辽宁职业技术学院吴艳秋，沈阳师范大学毛丙波，沈阳医学院刘娜、全景梁、高杨，沈阳航空职业技术学院王振国、朱健、陆旸，沈阳职业技术学院汤小伟，渤海大学高职院校孟丽娟。辽宁建筑职业学院王海英、杨帆、张冰、张宁、蔡瑾，辽宁教育研究院李娟、鄂媛媛、魏丽娜参与了本书的讨论及相关工作。

由于研究者水平有限，在课题研究中难免有不足之处，敬请读者批评指正。

《高职院校“双师型”教师队伍建设模式改革与制度创新研究》课题组

2013年8月6日

目 录

第一章	“双师型”教师队伍建设模式改革及制度创新研究报告·····	1
一、	“双师型”教师的界定·····	1
二、	“双师型”教师队伍建设的模式与实践（仅以辽宁为例）·····	3
三、	“双师型”教师队伍建设存在的主要问题·····	7
四、	加强“双师型”教师队伍建设的对策建议·····	10
第二章	高职院校“双师型”教师的内涵及评价标准·····	16
一、	“双师型”教师：概念演变与解读·····	16
二、	“双师型”教师的标准·····	21
三、	“双师型”教师内涵及标准：基于文献的审视与对策·····	24
第三章	高等职业教育“双师型”教师队伍建设的国际比较研究·····	30
一、	国外高等职业教育“双师型”教师队伍现状与特点·····	30
二、	国外职业教育“双师型”教师队伍建设经验及对我国的启示·····	38
三、	加强我国“双师型”教师队伍建设的建议·····	41
第四章	工科高职院校“双师型”教师队伍建设模式改革与制度 创新研究·····	47
一、	工科高职院校“双师型”教师队伍的架构模式·····	47
二、	工科高职院校“双师型”教师队伍建设现状·····	49
三、	工科高职院校“双师型”教师队伍建设存在的问题·····	52
四、	工科高职院校“双师型”教师队伍建设的基本原则和模式·····	53
五、	建立工科高职院校教师的准入制度·····	60

第五章 航空类高职院校“双师型”教师队伍建设模式改革与制度	
创新研究——以沈阳航空职业技术学院为例	67
一、航空类高职院校“双师型”教师的内涵与标准	67
二、航空类高职院校“双师型”教师队伍建设的现状分析	69
三、航空类高职院校“双师型”教师队伍建设的积极策略	76
第六章 建筑类高职院校“双师型”教师队伍建设模式改革与制度	
创新研究	84
一、建筑类高职院校“双师型”教师的界定、内涵及标准	84
二、建筑类高职院校“双师型”教师队伍建设现状分析	87
三、建筑类高职院校“双师型”教师队伍建设对策	93
第七章 医学类高职院校“双师型”教师队伍建设模式改革与制度	
创新研究	101
一、医学类高职教育特点决定需要“双师型”教师	101
二、医学类高职院校“双师型”教师内涵界定	104
三、医学类高职院校“双师型”教师队伍现状及主要问题	106
四、医学类高职院校“双师型”教师队伍建设主要对策	113
第八章 农业类高职院校“双师型”教师队伍建设模式改革与制度	
创新研究	120
一、农业类高职院校“双师型”教师的内涵及特点	120
二、辽宁农业职业技术学院“双师型”教师队伍建设的做法和 取得的成效	121
三、农业类高职院校“双师型”教师队伍建设存在的主要问题	126
四、“双师型”教师队伍建设的对策与建议	129
第九章 财经类高职院校“双师型”教师队伍建设模式改革与制度	
创新研究	133
一、财经类高职院校“双师型”教师的内涵及评价标准	133
二、财经类高职院校“双师型”教师队伍建设现状分析	144

三、财经类高职院校“双师型”教师队伍建设模式改革·····	147
四、财经类高职院校“双师型”教师队伍建设制度创新·····	151
第十章 综合类高职院校“双师型”教师队伍建设的体制机制创新研究 ·····	156
一、“双师型”教师在高职教育中的地位和作用 ·····	156
二、“双师型”教师应具备的知识和能力 ·····	159
三、综合类高职院校“双师型”教师队伍建设现状·····	162
四、综合类高职院校“双师型”教师队伍建设存在的问题及原因·····	165
五、综合类高职院校“双师型”教师队伍建设对策·····	168
第十一章 高职院校“双师”结构教学团队建设研究·····	174
一、“双师型”教师的基本概念 ·····	174
二、高职院校“双师”结构教学团队建设情况·····	177
三、高职院校“双师”结构教学团队建设存在的问题·····	182
四、高职院校“双师”结构师资队伍建设思路·····	184
五、高职院校“双师”结构师资队伍建设典型案例剖析·····	188
六、高职院校“双师”结构教学团队建设的几点建议·····	194
第十二章 高职院校“双师型”教师队伍建设研究综述·····	196
一、高职院校“双师型”教师队伍建设意义及现状分析研究·····	196
二、高职院校“双师型”教师队伍建设途径的研究·····	199
三、高职院校“双师型”教师队伍管理机制的研究·····	205

第一章 “双师型”教师队伍建设模式改革及制度创新研究报告

高等职业教育以培养生产一线高技能型人才为目标，而人才培养质量的高低取决于教师。因此，要培养出高质量的人才，要求高等院校的专业教师不仅要有扎实的专业理论知识，而且必须具有较强的专业实践能力和指导学生实践的能力。高等院校的教师队伍建设模式需要改革，培养制度必须创新。

一、“双师型”教师的界定

从近 20 年的政策文件及文献资料可以看出，尽管人们早就对“双师型”教师队伍在保证高职教学质量上的关键作用达成了共识，但无论是官方文件还是研究者的文献中，都没有一个被普遍接受，影响力较大的关于“双师型”教师的定义。1998 年，原国家教委在《面向 21 世纪深化职业教育改革的意见》中提出了职业学校要加强“双师型”教师队伍建设的要求。但是，对“什么是‘双师型’的高职师资”的问题还没有一个统一明确的答案。目前，我国对高职教师的任职资格唯一明确规定的是有关学历的标准；此外，《中华人民共和国教师法》中对教师的资格还包括教育教学能力等方面的要求。对“双师型”教师概念的界定，研究者们的看法和表述不一。概括起来大致有以下三种观点：

（一）“双师”资格说

“双师”资格说主要是从职业资格和职业证书两方面来对“双师型”教师进行界定。一种代表的观点是“双证书”说。在《教育部关于加强高职高专教育人才培养工作的意见》附件二《高等职业学校、高等专科学校和成人高等学校教学管理要点》中指出：“鼓励从事工程和职业教育的教师取得相应的职业证书或技术等级证书，培养具有‘双师资格’的新型教师”。凡是持有教师资

格证书（也有的提要取得大学本科或专科学历）和行业技能等级证书“双证”（即教师资格证+职业技能证）的教师就是“双师型”教师。“双证书”型双师教师指既能讲授专业理论课，又有一定实践经验（即具有所教专业相关的社会职业岗位经历、资格或能力）的教师。具体标准：大学本科及以上学历，具有中级以上专业技术职务，具有两年以上的相关专业经历或具有高级工及以上职业资格，接受过系统教育理论的培养和培训。该界定从形式上强调了“双师型”教师应重视实践的特点。另一种界定是“双职称”说。这种观点认为“双师型”教师就是具备不同系列技术职称中相对应的两种职称，即教师系列职称和农、工、医、经济等社会技术职称的复合型教师，也就是说“双师型”教师就是“讲师（副教授、教授）”+“技师”或“工程师（高级工程师）”或“农艺师”、“医师”等等。该观点从实质上讲与第一种界定有异曲同工之效，即也从形式上强调了“双师型”教师应具有的“两栖”功能。

（二）“双师”素养说

“双师”素养说，是从能力、素质两方面来对“双师型”教师进行评鉴，要求双师型教育具备大学教师基本教学技能及素养，并具备应用新生产工艺的能力，能够解决生产中出现的一般技术问题。这种观点是职业教育界颇为普遍和流行的对“双师型”教师的解读，是对“双师资格说”的一次升华。因为“双师资格说”比较容易地被理解为“双证书”、“双职称”。“双师素养说”既包含获得“双证书”、“双职称”等对“有形”资格的认定，还包括与其联系的综合素质。目前有“双素质”和“双能力”两种基本提法，其实质是对教师的行业专家和教学专家的双重要求。

“双素质”说，我们可以从教育部的一些文件作出解读。关于这方面的文件有代表性的有两个：即2000年3月23日，教育部高教司下发了《关于开展高职高专教育师资队伍专题调研工作的通知》（教高司函〔2000〕36号）、《关于全面开展高职高专院校人才培养工作水平评估的通知》（教高厅〔2004〕16号）附件一《高职高专院校人才培养工作水平评估方案（试行）》。其主要思想是：“‘双师素质’教师是指符合下列条件之一的教师：（1）有两年以上基层生产、建设、服务、管理第一线本专业实际工作经历，能指导本专业实践教学，具有中级（或以上）教师职称；（2）既有讲师或其以上的教师职称，又有本专业实际工作的中级或其以上的专业职称；（3）主持（或主要参与）两项（及以上）应用性项目研究，研究成果已被社会企事业单位实际应用，具有良好的经

济或社会效益。”

“双能力”说认为，既具有作为教师的职业素质和能力，又具有技师（或其他高级专业人员）的职业素质和能力的专业教师，是“双师型”教师。

（三）“双师”结构说

“双师”结构说，主要是从教师队伍建设的角度来构建结构合理的双师型教学团队，通过专兼结合、校企合作等方式，组建成特殊的、互补的“双师型”教师的整体结构。其代表性观点主要有：一是“双来源”教师，即从职业学校教师队伍的整体结构来说，即有专职教师又有兼职教师，即有来自于高校及职教师资培养院校培养的教师，又有来自于工矿企业的专业技术人员和能工巧匠。教育部办公厅《关于加强高等职业（高专）院校师资队伍建设的意见》中提出：各高职（高专）院校一方面要通过支持教师参与产学研结合、专业实践能力培训等措施，提高现有教师队伍的“双师”素质；另一方面要重视从企事业单位引进既有工作实践经验，又有较扎实理论基础的高级技术人员和管理人员充实教师队伍。二是“双结构”教师队伍，即将行业、企业专家、技术骨干请进学校担任兼职教师、客座讲师，与学校专业教师共同构成一个统一的教学团队，即“双师”结构教学团队。从而形成特殊的、互补的“双师型”教师队伍。教育部教高〔2006〕16号文件指出：“高等职业院校要按照教育规律和市场规则，本着建设主体多元化的原则，多渠道、多形式筹措资金；要紧密联系行业企业，厂校合作，不断改善实训、实习基地条件。要积极探索校内生产性实训基地建设的校企组合新模式，由学校提供场地和管理，企业提供设备、技术和师资支持，以企业为主组织实训；加强和推进校外顶岗实习力度，使校内生产性实训、校外顶岗实习比例逐步加大，提高学生的实际动手能力。”可以说国家示范性高等职业院校建设计划催生了“双师”结构教学团队建设。

二、“双师型”教师队伍建设的模式与实践（仅以辽宁为例）

几年来，省委、省政府及高等院校适应人才培养模式改革需要，按照保证教学质量，建立一支专兼结合、结构合理、水平较高的师资队伍的基本思路，重视个体与团队“双师型”教师队伍的培养与建设，取得了一定的成绩，主要采取了以下途径和模式：

(一) “双师型”教师的基本情况

我们对若干所高职院校的“双师型”教师队伍建设状况进行了调研。这些高职院校通过建设校内外生产、实践研发平台,制定和完善参加生产、社会实践锻炼制度,使专业教师成为进课堂能授课、进车间能操作、进研究室能设计的“全能教师”。经过这些年的建设,经抽样调查统计,现在高职院校的“双师型”教师占专职教师总数的51.4%。“双师型”教师中具有博士学位的教师占“双师型”教师数量的1.3%;具有硕士学位的“双师型”教师占“双师型”教师的39.2%。“双师型”教师中正高职占“双师型”教师的8.0%;副高职占“双师型”教师的43.1%。“双师型”教师中30岁以下的教师占“双师型”教师的16.5%,31—40岁的教师占“双师型”教师的41.5%,41—50岁的教师占“双师型”教师的36.0%。

(二) 建立准入制度,注重对新进教师的选拔

近几年来,高职院校为了提高教师队伍的整体素质,特别是提高“双师型”教师队伍的数量和质量,都严把教师入口关。在引进教师时,一些学校要求教师除获得教师资格证书外,还要求有实践工作经历与必要的职业修养;除此之外,在受教育程度和实践技能等方面,必须受过高等教育,且一般要求有硕士或博士学位。就是说,高职院校的师资来源,既重视了人才的高学历层次,更重视了教师的动手实践能力。在知识结构、技能水平、教育教学方法等各个方面,对新进教师实施资格准入制度,改善了我国高职院校专兼职教师队伍结构,把具备企业实践经验的能工巧匠聘到高职院校,提高了人才培养质量。

(三) 积极引进企业中的能工巧匠

吸引企业技术人员和能工巧匠到校做兼职教师,同时,加强对兼职教师的管理。

1. 建立了兼职教师的聘任制度。通过引进高水平兼职教师,优化了“双师型”师资队伍结构。据对工科职院调查的数据反映:在校内生产性实践平台兼职的人数占全校教师的比例为56%,在校外生产性实践平台兼职的人数占教师的比例为32%,企业兼职教师占教师比例为33%。辽宁农业职业技术学院建立了“客座教授”、“兼职教授”等制度,从国内外企业聘请实践经验丰

富、有一定理论功底的企业家、能工巧匠做兼职教师。目前,学院已先后从企业聘请兼职教师 264 名,专兼职教师比例达 1:0.96。

2. 建立了各专业兼职师资人才信息库。通过建立信息库,促进了地域相近的高职院校之间的合作,更重要的是可以随时掌握、了解各专业师资人才信息情况,从而建立起一支来源相对稳定、动态的兼职教师队伍。

3. 加强了对兼职教师的管理。采用灵活多样的授课方式及按质付酬等方式聘请有经验的业内人士到学校授课,在聘用教师时许多学校都做了深入调查,并签订协议,以此确保教学秩序的稳定以及按时完成教学任务。对专业的前沿知识,一些学校聘请高水平的业内人士到校做技术讲座,拓展师生的视野,活跃校园的学习气氛。

(四) 不断加强对现有教师队伍的培养与培训

通过建设校内生产性实践平台、校内企业真实项目研发平台、校外生产性实践锻炼平台,为教师全方位成长与提高提供保障。通过制定和完善教师参加实践锻炼的制度,使教师进入实践锻炼的舞台,最终使校内专业教师成为进课堂能授课、进车间能操作、进研究室能设计的三能教师。

1. 加大对中青年教师的培训力度。辽宁某学院注重新进青年教师的在职培训,规定新应聘来院工作的专任教师,第一学年为实习、实践试用期,其主要工作任务是参加生产实践锻炼,学院核发部门院内岗位津贴时,不计算其理论授课时数。另外,许多高职院校选派教师到国外培训,使教师不仅学到了国外的先进科学技术知识,也学到了国外先进的教学方法和教育技术。回到学校后,他们积极支持并参加学校的教育教学改革,在对学生进行教学时,这些教师能注意利用在国外学到的先进知识和教学手段,及时将理论与企业的实际及国家政策有机地结合在一起,使理论更好地指导学生的实践,提高了培训和质量。

2. 加强对专业教师的技能培训。许多高职院校根据高职人才培养目标和专业课教师的实际情况,制定了“双师型”师资队伍建设的规划和措施,在鼓励教师特别是中青年教师在岗或脱产攻读硕士学位,提高学历层次的同时,通过采用不同形式,积极支持教师参加本专业或相关专业的职业技能培训,以提高教师的职业技能和水平,适应高职专业课实习、实训教学的需要。例如,沈阳航空职业技术学院组织与国内知名高校联合开展“双师型”师资的学历继续教育,先后与西北工业大学航空学院、哈尔滨工业大学机电学院、华中科技大学

自动化学院、大连理工大学电气与信息学院建立了工程硕士培养基地,同时邀请著名专家、教授参与科研课题等学术交流与科研工作,锻炼了队伍,为航空电子专业的发展和科技成果的转化起到了积极促进作用,为提高学院“双师型”师资队伍整体素质打下了扎实的基础。

3. 安排专业理论课教师参加实践。许多高职院在规划专业理论课教师培训时,不仅加强校园培训基地的建设,安排青年教师亲自参加,而且重视实践教学活动,安排有实践教学经验的教师采取带徒弟的方式,到现场进行传帮带,还规定各专业至少要建立一个校外实习与实训基地,把它作为专业教师尤其是青年教师实践、学习和锻炼的场所,有计划地安排专业理论课教师到现场亲自参加生产实践,了解生产第一线应用的新技术,提高动手能力,掌握经营、生产知识与经验。

我们调查的学校的情况是:参加国家级师资培训人数占全校教师的比例为23.5%,参加省级师资培训人数占全校教师的比例为91.2%,参加国外师资培训人数占全校教师的比例为10.3%。

(五) 鼓励教师承担科研项目

大多数高职院校从实际出发,鼓励中青年教师积极申报科研项目,在科研经费和待遇等方面制定了鼓励政策,并在培养过程中建立中青年教师科研项目开发的考核与动态竞争管理机制,规定教师的职称晋级必须有足够的教学工作量和科研成果,否则不予晋升上一级职称。例如,沈阳航空职业技术学院制定了专项计划和政策,鼓励教师学习承担科研项目,不断进行理论教学和实践教学的改革与探索。近年来,学院教师已经撰写论文几十篇,分别在不同级别的刊物上发表,其中被EI检索的文章一篇。主编或参与编写了多部高职高专教材,主要有《电器—PLC控制技术及应用》、《计算机文化基础》、《C语言程序设计》、《单片机原理与设计》《局域网组网技术》、《单片机实训指导》、《单片机原理及应用》、《C语言程序设计案例教程》等,并应用到教学过程中,收到良好的效果。近两年在市、省及全国职业技能大赛中,学院教师有1人次获全国第1名;2人次获全国第3名;2人次获辽宁省第1名;3人次获沈阳市第1名。其中有2人荣获全国青年岗位能手和全国技术能手并荣获辽宁省五一劳动奖章。

三、“双师型”教师队伍建设存在的主要问题

通过对“双师型”教师及相关人员的调查,获取了丰富的一手材料,结合国内“双师型”教师发展状况,发现辽宁省“双师型”教师队伍建设存在如下问题。

(一)对“双师型”教师内涵、资格认定等认识模糊

由于缺乏对“双师型”教师队伍建设的配套制度,导致对“双师型”教师内涵、资格认定等认识模糊,所以在实践操作中不易把握。目前多数高职院校对“双师型”教师的界定标准是简单地把具有“双证书”、“双职称”的教师就认定为“双师型”教师,这有些过于片面。

“双师型”教师如果以是否持有“双证”(教师资格证、行业技能等级证)为判断标准,虽然这从形式上强调了“双师型”教师要重视实践的特点,但不能成为名副其实的“双师型”教师。因为行业技能等级证是针对已经有一些实践经验,但缺少理论知识的人举行的考试,考试内容多以理论为主。所以,把是否具备职业资格证书作为“双师型”教师的认定标准是不妥的。还有在职业资格证书制度还不健全、不完善的今天,资格证书与实际能力的等值性值得怀疑,以此为依据作为判断教师是否是“双师型”教师的做法亦值得商榷。有人认为,“双师型”教师是“教师+工程师”,这突出了“双师型”教师的教学能力和实践能力,注重了共性,但忽视了“双师”教师与技师或工程师的区别。“双素质”、“双能力”,其在资格认定中也不好把握,具有质的规定,缺少量上的要求。

(二)促进“双师型”教师队伍发展的政策力度不够

构架个体与整体同步双向整合的“双师型”教师结构模式,要求兼职教师以占较大比例为宜。需要国家颁布有关政策,鼓励行业企业的“名家”、“能手”到学校兼职授课,将企业先进的理念和生产技术及时带到学校,促进校企合作,使学校的专业教学始终与企业的专业领域的发展保持同步,使学生及时了解和掌握本专业的发展现状,缩短学生的上岗适应期。而我国目前这方面的政策导向力度不够。学校聘请兼职教师只是学校单方面的行为,国家相关政策的扶持不到位。没有国家政策法规方面合法的机制保障,聘请企业专门人才担

任兼职教师有很大的难度。企业人员受企业管理制度、用工制度等方面的制约,不可能利用工作时间到学校兼职授课,只能利用自己的业余时间担任教职。在上班之余还要上课,毕竟精力有限,对他们来说积极性不高。

(三) 高职院校职称评聘缺乏自主权

教师职称评聘是激发教师的积极性、创造性,稳定教师队伍,激励教师持续专业化发展的重要保证。高职院校专业教师的主要任务应该是教学,因而高职院校教师的职称评审应与普通高校有所区别。而目前高职院校教师职称评聘标准多数是沿用普通高校本科的相关标准,即使有所修改也是变化不大,它注重教师的学术科研水平,对教师的专业实践能力的考核指标重视不够。将不同级别刊物发表论文数量作为考核的重要指标,这使得符合高职院校教师特点、符合高职院校岗位需要的教师处于考评的不利地位,大多数“双师型”教师尤其是学历较低技能较高的教师无法达到考评要求,难以体现“双师型”教师的特点和优势。省职称评委会专家也都是以本科院校的老师为主,缺少高职院校专家的参与。既然与职称评聘无关,教师自然无暇顾及自身专业实践能力的提高,而是一边承担着繁重的教学任务,一边忙于完成论文著作等评职称的硬指标。这些都是与高职教育的发展不相适应的。

(四) 教师入职标准缺乏,“双师型”教师引进渠道不畅

据调查,毕业直接任教的教师占专职教师总人数的75.6%。职业教育的特点决定了职业院校应该有独立的教师入职标准,与普通高等教育或研究型大学的教师要求应该有所区别。目前,我们只对普通高等教育的教师初步建立了教师资格制度,缺乏专门针对职业教育的教师入职标准。高职院校引进人才的主要渠道仍然是以学术型人才为培养目标的普通高等院校的应届毕业生,他们往往专业理论水平较高,而实践动手能力不足,走上教师岗位后,学校仍然要花大力气重新培养他们。从校门到校门的吸纳教师,导致了在教师入口上,高等职业院校很难按照“双师型”教师的要求把关,导致高等职业教育越发展,“双师型”教师的相对数量越缺乏,“双师型”教师的培养任务越沉重。这势必影响高职院校的“双师型”教师队伍建设。再有,好的企业的薪酬远远高于学校,所以,从企业吸纳人才有一定的难度。本科下的二级高职院,教师引入制度还缺少自主性,单纯地强调研究生学历,将部分动手实践能力强,愿意从事高职实践教学的本科学历毕业生或社会上的能工巧匠挡在了高职院校的大门之外。

（五）“双师型”教师培训渠道单一，培训力度需要增大

据调查，有40%的教师要求挂职锻炼或接受技能实践培训，但由于种种原因得不到落实。大多数高职院校对教师的培训，都只是停留在职前培训，在职培训渠道单一。国内主流的培训机构更多的是针对学历培训，实践技能的培训很少。无论是政府主管部门还是学校本身，都没有专门的培训机构，难以制定相应的培训机制，较难拓宽培训场所、增加培训机会，培训的资金也难落实到位。目前的双师培训，层次不高，专业性也不强，在一定程度上阻碍了专业课教师获取技术等级证书。

另外，在培养渠道方面，多数“双师型”教师培训还是侧重在知识和教学方法上的培训，真正意义上的岗位技能培训所占的比例还不大，培训的内容有时与行业企业需求并不衔接，与教学实际脱节，教师到企业真正顶岗、培训和研发的较少，企业人员到学校培训的更少。校内“传、帮、带”流于形式的比较多，而且校内教师本身的专业技能就不是很过硬，掌握的前沿技术都不是很多，如有的农民掌握的技术、工人掌握的技术比我们都先进，我们去培养谁呢？一些高职院校“双师型”教师培训重数量不重质量，重业务不重技能，重规模不重结构，培训效果并不明显。

培训所需的经费、时间投入不足。在调研中，许多院校都反映培训经费不足，只能应付了事，要想去国外、省外或知名企业培训根本做不到。时间不足，这主要表现在两个方面，一是近几年扩招，师生比严重超标，教师授课任务重，根本没有时间进修、学习；二是即使有时间出外学习，学习时间安排也很短，只能是走马观花。

（六）兼职教师管理难度较大

兼职教师是高职院校“双师型”教师队伍建设的一项重要举措，对密切高职教育与企业的关系，促进校企合作是十分有利的，但同时也存在着不容忽视的问题。其主要表现在：一是兼职教师具有丰富的实践技能和经验，但缺乏有关教育理论的学习，缺乏教学实践，缺乏教学基本功；二是服务于社会的高水平业内人士，他们有自己的工作任务，很难使他们安于正常的教学，学校所能提供的酬劳不能满足于他们的需求，由于诸多方面的原因难以请到高水平的业内人士来校讲课。教师到社会兼职同样存在问题，主要表现在精力分散、研究学生不够的问题，对上述问题各校还没有成熟的监督和考核办法。