

“双高计划”背景下民办职业本科高校师资队伍建设路径研究

李静 王小晖

南昌职业大学, 中国·江西 南昌 330007

摘要: 研究旨在探讨“双高计划”(中国特色高水平高职学校和专业建设计划)背景下,民办职业本科高校师资队伍建设的路径。通过分析当前民办职业本科高校师资队伍建设的现状及存在的问题,结合“双高计划”的政策导向和目标要求,提出具体的建设路径,以提升师资队伍的整体素质和教育教学水平,促进民办职业本科高校的持续健康发展。

关键词: 双高计划; 民办职业本科高校; 师资队伍建设; 路径研究

Research on the Construction Path of Teaching Staff in Private Vocational Undergraduate Colleges under the Background of the “Double High Plan”

Jing Li Xiaohui Wang

Nanchang Vocational University, Nanchang, Jiangxi, 330007, China

Abstract: The research aims to explore the path of teacher team construction in private vocational undergraduate colleges under the background of the “double high plan” (China’s characteristic high-level vocational schools and professional construction plan). By analyzing the current situation and existing problems of the construction of the teaching staff in private vocational undergraduate colleges, combined with the policy guidance and target requirements of the “double high plan”, specific construction paths are proposed to improve the overall quality of the teaching staff and the level of education and teaching, and promote the sustainable and healthy development of private vocational undergraduate colleges.

Keywords: double high plan; private vocational undergraduate universities; construction of teaching staff; path studies

0 前言

随着中国经济社会的快速发展和产业结构的不断调整,对高素质技术技能人才的需求日益迫切。高等职业教育作为培养技术技能人才的主阵地,承担着为国家经济社会发展提供人才保障的重要使命。2019年,教育部、财政部联合发布《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》,正式启动“双高计划”,旨在建设一批引领改革、支撑发展、中国特色、世界水平的高职学校和专业群,推动职业教育高质量发展。在此背景下,民办职业本科高校作为职业教育的重要组成部分,其师资队伍建设显得尤为关键。

1 “双高计划”的实施背景及意义

1.1 “双高计划”的实施背景

高等职业教育在中国经历了从无到有、从小到大、从弱到强的发展历程,形成了具有中国特色的教育模式。截至2023年,全国共有高职(专科)学校1547所,专业点6.68万个,覆盖了国民经济的主要领域,在校生近3500万人,成为培养大国工匠、能工巧匠、高技能人才的主阵地。然而,与中国进入新发展阶段、产业升级和经济结构调整不断加快的需求相比,职业教育仍存在一些突出问题和不足,亟须通

过改革提升整体水平。

1.2 “双高计划”的意义

“双高计划”的提出与实施,对于中国职业教育的发展具有深远的意义,它不仅是对现有职业教育体系的一次全面升级,更是对未来职业教育发展方向的明确指引。这一计划的实施,不仅有助于提升职业教育的社会认可度,增强职业教育的吸引力,还能有效推动职业教育的内涵式发展,提升职业教育服务国家战略和区域经济社会发展的能力。

首先,“双高计划”的实施是提升职业教育社会认可度的重要途径。长期以来,职业教育在中国教育体系中的地位相对较低,社会认可度不高。通过实施“双高计划”,建设一批高水平的高职学校和专业群,展示职业教育的卓越成就和独特价值,有助于改变社会对职业教育的传统认知,提升职业教育的社会形象 and 地位。这不仅有利于吸引更多优秀学生报考职业教育,还能促进职业教育与普通教育的平等互认和相互衔接,推动形成崇尚技能、尊重工匠的良好社会风尚。

其次,“双高计划”有助于增强职业教育的适应性,更好地服务国家战略和区域经济社会发展。随着中国经济的转型升级和产业的不断优化升级,对高素质技术技能人才的

需求日益迫切。通过实施“双高计划”，建设一批与产业发展紧密对接、特色鲜明的高水平高职学校和专业群，能够更有效地培养符合市场需求的高素质技术技能人才，为产业升级和经济结构调整提供有力的人才支撑。同时，“双高计划”还鼓励高校与企业、行业等深度合作，共同开展技术研发、成果转化和人才培养等活动，推动产学研用深度融合，提升职业教育的服务能力和水平。

最后，“双高计划”的实施还有助于推动职业教育的内涵式发展。通过加强师资队伍建设和优化课程体系、改革教学方法等手段，提升职业教育的教育教学质量和水平。同时，“双高计划”还鼓励高校加强国际交流与合作，引进国外优质教育资源，提升职业教育的国际化水平。这些措施的实施，不仅有助于提升职业教育的整体实力和国际竞争力，还能为中国职业教育的长期发展奠定坚实基础。

综上所述，“双高计划”的实施对于中国职业教育的发展具有重大意义。它不仅有助于提升职业教育的社会认可度和吸引力，还能增强职业教育的适应性，更好地服务国家战略和区域经济社会发展。同时，“双高计划”的实施还能推动职业教育的内涵式发展，提升职业教育的整体实力和国际竞争力。因此，我们应该充分认识到“双高计划”的重要意义，积极支持和参与这一计划的实施，共同推动中国职业教育的繁荣发展。

2 民办职业本科高校师资队伍建设现状及问题

2.1 现状分析

近年来，民办职业本科高校在师资队伍建设方面取得了显著进展，这不仅体现在教师队伍的数量增长上，更体现在教师队伍结构的优化和整体素质的提升上。随着国家对职业教育的日益重视和“双高计划”的深入实施，民办职业本科高校积极响应政策号召，加大投入，努力打造一支能够适应新时代职业教育需求的高素质师资队伍。

在数量增长方面，民办职业本科高校通过拓宽招聘渠道、提高招聘待遇等措施，吸引了大量优秀人才加入。教师队伍规模的不断扩大，为提升教学质量和科研水平奠定了坚实基础。同时，随着教师队伍的壮大，高校也更加注重教师队伍的年龄、学历、职称等结构的合理性，力求形成老中青相结合、高中低职称相搭配的梯次结构，为学校的可持续发展提供有力保障。

在结构优化方面，民办职业本科高校积极响应国家关于“双师型”教师队伍建设的号召，注重引进既有深厚理论功底又有丰富实践经验的教师。通过校企合作、产教融合等方式，加强与企业、行业的联系，共同培养“双师型”教师。这些教师不仅具备扎实的专业知识，还能够将理论知识与实践相结合，有效提升学生的实践能力和职业素养。

在素质提升方面，民办职业本科高校高度重视教师的继续教育和专业发展。通过组织各种形式的培训、研讨和交

流活动，不断提升教师的教育教学能力、科研创新能力和社会服务能力。同时，高校还积极鼓励教师参与国内外学术交流与合作，拓宽视野，提升国际竞争力。

然而，尽管民办职业本科高校在师资队伍建设方面取得了显著成效，但仍存在一些不容忽视的问题。例如，部分高校在师资队伍建设过程中过于追求数量而忽视质量，导致教师队伍整体素质参差不齐；部分高校在“双师型”教师队伍建设方面力度不够，缺乏有效的校企合作机制和激励机制；此外，还有一些高校在教师评价和激励机制方面存在不足，难以充分激发教师的积极性和创造力。这些问题都需要在“双高计划”背景下进行深入思考和有效解决。

2.2 存在问题

在推进“双高计划”的过程中，民办职业本科高校师资队伍虽取得一定进展，但仍面临诸多挑战，尤其在“双师型”教师的认定、建设及培训方面存在明显的问题。

2.2.1 认定标准不统一，实践经验评估缺失

当前，民办职业本科高校在“双师型”教师的认定上缺乏统一、详细的标准，导致实际操作中存在较大的主观性和随意性。许多高校仍将传统的科研成绩和业务成绩作为主要的考核依据，而忽视了“双师型”教师应具备的实践能力和专业教学能力。由于缺乏权威化、规范化的资格认证制度，使得“双师型”教师的认定结果难以得到广泛认可，影响了教师队伍的整体质量和教学水平。此外，对实践经验的评估也缺乏科学的方法和有效的机制，导致部分教师在实践能力方面存在短板，难以满足职业教育的实际需求。

2.2.2 建设力度不足，校企合作深度不够

“双师型”教师队伍的建设需要政府、高校、企业等多方力量的共同参与和协作。然而，部分民办职业本科高校在“双师型”教师队伍建设上仅凭自身力量进行，建设力度明显不足。由于缺乏足够的资金和资源支持，高校难以吸引和留住具有丰富实践经验的优秀教师。同时，校企合作的深度也不够，企业在参与“双师型”教师队伍建设中的积极性不高，导致教师的专业发展和教学能力提升受限。校企合作的深度和广度不足，使得教师难以获得真实的行业经验和前沿技术，影响了教学质量和效果。

2.2.3 培训机制不健全，长效提升机制缺失

民办职业本科高校在教师培训方面存在诸多不足，培训项目缺乏针对性和实效性，无法满足教师的个性化需求。许多培训项目过于注重理论知识的传授，而忽视了实践教学能力的培养和提升。此外，培训过程缺乏长期的过程监控和动态管理，导致培训效果难以保证。缺乏长效提升机制使得教师在专业知识和技能方面难以持续更新和提升，影响了教学水平和教学质量的持续提高。同时，培训内容的更新速度滞后于行业发展的步伐，导致教师所学知识与实际需求脱节，难以适应快速变化的市场环境。

综上所述，民办职业本科高校在师资队伍建设方面存

在的问题不容忽视。为了推动“双高计划”的顺利实施和职业教育的高质量发展,需要政府、高校、企业和社会各界共同努力,加强顶层设计、完善认定标准、深化校企合作、优化培训机制等措施,以全面提升民办职业本科高校师资队伍的整体素质和教学水平。

3 “双高计划”背景下民办职业本科高校师资队伍建设的途径

3.1 构建科学的资格认定体系,引领师资队伍高质量发展

3.1.1 明确并细化选聘标准

在“双高计划”的推动下,民办职业本科高校需更加注重教师的实践能力和专业教学水平。具体而言,应设定明确的选聘标准,强调教师须具备扎实的实践教学能力、优异的业务考核成绩以及与现代企业技术同步的专业技能。此外,应适当提升专业业绩在评价体系中的比重,积极引进具有丰富实践经验和技术创新能力的优秀技能型人才,以充实和优化师资队伍结构。

3.1.2 制定差异化的发展路径与标准

针对不同专业背景和职业发展规划的教师,高校应制定差异化的个人发展标准,如教学主导型、教学科研并重型、科研与社会服务型等,为教师提供多元化的职业发展路径选择。这不仅有助于激发教师的内在动力,还能促进师资队伍的整体多元化和专业化发展。

3.1.3 优化教师聘用与岗位分配制度

在聘用制度上,应制定并完善优秀兼职教师的选拔与聘用标准,通过健全的招聘流程和手段,吸引更多具有行业背景和实践经验的兼职教师加入。同时,科学合理地设置不同类型的教师岗位,如兼职实习实训指导教师、兼职讲师、兼职教授等,以优化教师队伍结构,提升整体教学质量。

3.2 深化校企合作,构建协同发展的师资队伍建设体系

3.2.1 整合校内外资源,提升教师专业素养

民办职业本科高校应紧密围绕教师专业发展需求,整合校内教育资源与校外行业资源,从教学和学习两个维度出发,通过开设特色化的培训项目(如有效课堂建设、职业教育教学能力测评等),有效提升教师的理论素养和实践能力。

3.2.2 强化校企深度合作,共建“双师型”教师队伍

通过深化校企合作,引导企业积极参与师资队伍建设,共同建设“双师型”教师队伍培育基地。这一举措不仅能让教师深入了解行业发展动态和最新技术技能,提升实践教学能力,还能基于教师考核和岗位目标,建立绩效工资动态调整机制,激励教师积极参与校企合作项目,实现个人与学校的共同发展。

3.2.3 构建终身教育体系,推动教师持续成长

民办职业本科高校应统筹分析内外部因素,构建教师

终身教育体系,推出立体化的分类培养体系。通过名师培养、以老带新等多种方式,结合科学的评价考核制度,确保师资队伍培训的质量和效果,推动教师持续成长和发展。

3.3 完善教学评价与持续改进机制

3.3.1 建立智能化教学评价系统

充分利用现代信息技术手段,建立智能化教师教学诊断与改进工作机制,实现评价机制的联动化和广泛覆盖。通过智能化系统,可以更全面、客观地观察、评价教师的专业教学活动,并提供针对性的改进建议,促进教学质量提升。

3.3.2 构建持续改进的闭环机制

建立集监督、诊断和改进于一体的持续改进机制,通过督导听课、期中教学检查、推门听课等多种方式,对教师的教学质量和水平进行全面分析。这一机制有助于教师及时发现并纠正教学中的问题,持续提升职业教学能力。

3.4 健全政策支持与保障体系

3.4.1 出台针对性政策制度

政府应出台相关政策制度,为民办职业本科高校师资队伍建设和提供有力支持。高校则应根据自身实际情况,制定具有针对性和可操作性的规定,将师资队伍建设和涉及的各项制度规范化、制度化,如明确教师的权利与义务、审核与奖惩机制、人才培养和教师招聘流程等。

3.4.2 加大经费投入,拓宽资金来源

民办职业本科高校应加大对师资队伍建设的经费投入,设立专项基金,用于教师的培训、科研、实践等活动。同时,积极争取政府、企业和社会各界的支持,拓宽经费来源渠道,为师资队伍建设和提供充足的资金保障。

3.4.3 营造良好的发展环境,激发教师潜能

高校应为教师提供良好的工作环境和发展空间,营造尊重人才、重视教育的良好氛围。通过举办学术讲座、研讨会等活动,提升教师的学术素养和交流能力;通过设立科研项目、奖励机制等,激发教师的工作热情和创造力;通过构建和谐校园文化,增强教师的归属感和认同感。这些措施将有助于提升师资队伍的整体素质和水平,为“双高计划”的实施提供有力的人才支撑。

4 结论与展望

“双高计划”背景下,民办职业本科高校师资队伍建设和面临着新的机遇和挑战。通过建立配套资格认定标准、深化校企合作、完善教学评价与整改机制以及健全政策支持与保障体系等措施,可以有效提升师资队伍的整体素质和教育教学水平。未来,随着职业教育的不断发展和“双高计划”的深入推进,民办职业本科高校师资队伍建设和将迎来更加广阔的发展空间。高校应继续探索创新师资队伍建设和路径,为国家经济社会发展培养更多高素质技术技能人才。

参考文献:

- [1] 教育部,财政部.关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见[Z].2019.

[2] 王伟.民办高等教育发展现状及挑战[J].中国高教研究,2020(3): 56-60.

[3] 李明,张华.高职“双师型”教师队伍建设路径研究[J].职业技术教育,2021(11):23-27.

[4] 赵雷.校企合作在高职教师队伍建设中的作用与实现途径[J].中国职业技术教育,2022(5):78-82.

[5] 刘芳.高职教师专业化发展研究[D].上海:华东师范大学,2020.

[6] 张强.民办高校师资队伍建设的的问题与对策[J].教育理论与实践, 2019(9):34-37.

[7] 陈晓红.“双高计划”背景下高职教师能力提升策略研究[J].职业教育研究,2021(7):45-49.

[8] 教育部职业教育与成人教育司.中国职业教育发展报告(2020) [R].北京:教育部,2021.

[9] 杨柳.高职“双师型”教师资格认证制度研究[J].中国职业技术教育,2020(15):67-71.

[10] 王晓梅.民办高职院校师资队伍建设的的问题与对策研究[D].重庆:西南大学,2018.

基金项目：2022 年度江西省教育厅科学技术研究项目
“‘双高计划’背景下民办职业本科高校师资队伍建设路径
研究”（项目编号：GJJ2204505）。