



# “双师型”教师及其认定标准研究

杨 静 游 漫

(天津职业技术师范大学 职业教育学院 天津 300222)

**摘 要** 对“双师型”教师的认定标准进行研究发现,有的标准本身就存在着一定的问题。主要从“双师型”教师的提出背景、认定标准现状,“双师型”教师认定标准统一的必要性和建议这四个方面进行了阐述。建议认为 统一认定机构,制定科学分类,适时改动,企业参与等都有助于标准体系形成统一。

**关键词** “双师型”教师,认定标准,统一认证

中图分类号: G645.2

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2019) 01-0086-04

## 一、“双师型”教师的提出背景

1990 年上海冶金专科学校仪电系主任发表了《建设“双师型”专科教师队伍》<sup>[1]</sup>,“双师型”教师的概念及培养方案被首次提出。1995 年国家教委发布的《关于建设示范性职业大学工作的通知》中,明确要求将 1/3 以上是“双师型”教师作为申请试点建设示范性职业大学的基本条件之一。该通知首次将“双师型”的概念上升到了政策层面<sup>[2]</sup>。1997 年召开的首次全国职教师资队伍建设工作座谈会也指出:师资工作“以建立双师型师资队伍为重点”。《国家教委关于高等职业学校设置问题的几点建议》中也明确规定了“双师型”教师在学校各专业的人数配备情况<sup>[3]</sup>。

1998 年国家教委制定了《面向 21 世纪深化职业教育教学改革的意见》。其中第九条明确提出了“双师型”教师的概念,同时还强调了引进经验型人才和提高青年教师实践能力的重要性<sup>[4]</sup>。为了满足我国职业教育事业发展的客观要求,1999 年《中共中央国务院关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》进一步明确要求,必须“加快建设兼有教师资格和其他专业技术职务的“双师型”教师队伍”<sup>[4]</sup>。

自 1990 年首次提出“双师型”教师的概念以来,“双师型”教师经历了概念提出(1990-1998)、概念深

化(1999-2009)和系统培训(2010 至今)三大阶段,每一阶段的发展都有其时代性与推动性,它们之间的关系是层层递进、逐步深入的。

在这二十多年的时间里,我国的“双师型”教师在数量和质量上都得到了很大的提升,“双师型”教师的认定标准也在不断的完善和更新。但是,在研究过一些省市和地方职业院校的“双师型”教师认定标准后发现,这些认定标准都存在着各种各样的问题。

## 二、“双师型”教师认定标准现状

### (一)“双师型”教师认定标准不统一

#### 1. 认定标准在区域上不统一

虽然教育部给出了“双师型”教师的认定标准,但由于缺乏明确而详细的、可操作性的任职及聘用指导标准,所以目前很多省市都根据自身的实际情况给出了多种“双师型”教师认定标准。例如吉林、江西、重庆、河南等省市都有一套自己的“双师型”教师认定标准,各地方职业院校也根据它们教育部的要求制定了一套自己的标准。表一简单概括了各省市的“双师型”教师的认定标准,由表可以看出它们的标准大同小异。

从上表可见,各地区双师型教师的标准不一,认定条件不同。吉林省的“双师型”教师认定标准比较

收稿日期 2019-01-04

作者简介:杨静(1992-),女,贵州遵义人,硕士,天津职业技术师范大学在读研究生,研究方向:职业技能与技能学习心理;游漫(1996-),女,重庆人,硕士,天津职业技术师范大学在读研究生,研究方向:职业技能与技能学习心理。

表1 各省市“双师型”教师认定标准概括

认定标准地区	吉林	江西	重庆	河南
基本条件	1.教师自身素质与品德 2.对理论知识与教学规律的掌握 3.专业实践与动手能力	高校教师系列中级及以上专业技术职务(初级、中、高三个等级在基本条件上主要强调了技术职称)	1.具有相应的职业资格证书 2.遵守国家教师职业道德规范 3.具有与所教专业相关的执业资格	1.职业意识和态度标准 2.教育教学和专业知识标准
认定条件	1.必备条件是具有中级以上教师专业技术职称 2.还要满足相应的技术职务或相应权威部门认定的等级资格证书	须满足实践能力的条件之一: 1.资格证书的获得,实践经历。 2.企业活动比赛获奖情况和参加的培训等。	还应满足以下条件之一: 1.获得市级/国家级职业技能大赛二/三等奖以上 2.参加市级/国家级骨干教师培训,并取得证书 3.企业活动等	教学和专业实践能力标准: 1.掌握中等职业教育专业教学方法与策略 2.能够有效参与校企合作,为企业的产品研发、技术改造、职工培训等提供服务

简单易行,2008年吉林省教育厅制定的“双师型”教师认定标准具有里程碑意义<sup>[5]</sup>,它标志着“双师型”教师认定标准正逐步进入省级教育行政部门认定与管理制度的新阶段<sup>[6]</sup>。江西省的认定标准除以上外,还有2018年5月发布的《江西省高等职业院校“双师型”教师认定标准(试行)》,

此“双师型”教师认定标准和广西、重庆、安徽的认定标准一样分为初、中、高三个等级<sup>[7]</sup>。重庆市的标准中除了必备条件还有拓展条件,拓展条件中一般

比较偏向于实践应用部分,涉及到技能大赛获奖情况、企业工作经历等。河南省的认定标准在实践与应用中又进行了一定的补充,之后在《河南省中等职业学校“双师型”教师基本能力标准(试行)》中,把双师型认定标准分为三大类,职业意识和态度标准、教育教学和专业知识标准、教学和专业实践能力标准<sup>[8]</sup>。

2.认定标准在各职业院校中不统一

研究发现,“双师型”教师的认定标准在各职业院校中也是不统一的,由表2可知。

表2 部分职业院校的“双师型”教师认定标准概括

认定标准学校院校	长春市第七中等专业学校	江苏省六合中等专业学校	湖南财经工业职业技术学院	天津开发区职业技术学院
基本条件	1.学历和职称上的要求 2.职业资格、技术职称	1.学历 2.职业资格证书	1.大学本科以上学历 2.取得高校教师系列讲师(或以上)专业技术职务的专业课教师	1.大学本科以上学历,通过国家教师资格认定,并持有教师上岗证 2.取得本专业或相关专业中级及以上专业技术职称职务
认定条件	1.专业实践项目研发及推广成果 2.教师参加各类技能竞赛或指导学生参赛市级获奖情况	1.教师参加技能竞赛获奖 2.指导青年教师 3.参与项目、技术开发等	具备以下条件之一: 1.取得国家承认的专业技术职业任职资格、中级以上的执业资格证书 2.实践实训情况、技术研究情况 3.近五年主持(或主要参与)两项应用技术研究,成果已被企业使用,效果良好	1.具有相应专业技能及技术,并应有实践经验、管理或服务经验 2.能熟练运用和开发专业技术,在实际工作中积累了大量的技术经验 3.五年内累计计算至少两年的企业一线相关工作经历

职业院校的“双师型”教师认定标准在基本条件和认定条件上都有区别。在基本条件上,有的不仅要求学历、职业资格,还强调了技术职称、专业技术职务等。在认定条件上,都注重实践环节,只是有的没有进行量化。如天津开发区职业技术学院,提到了能熟练运用和开发专业技术,在实际工作中积累大量的技术经验。这很难清除的知道,到底应该达到什么程度才算是熟练和大量的技术经验。

## (二)“双师型”教师的认定机构不统一

研究发现,虽然教育部对于“双师型”教师的认

定发布了统一的标准,但是现在各地区各院校都能作为“双师型”教师的认定机构。如此一来,不同的机构就会产生不同的“双师型”教师,离真正的“双师型”教师只会越来越远。这些教师在资质上参差不齐,最终很难达到社会发展的要求。

## (三)“双师型”教师认定标准中存在的普遍问题

1.具体的执行标准过于笼统、模糊

“双师型”教师目前不仅在认定标准和机构上不统一,而且具体到每条标准时还过于模糊、笼统。由两个表中的标准可知,在基本条件上大同小异,主要

就是认定条件,这是与“双师型”教师素质和能力切实相关的。如湖南财经工业职业技术学院的标准中提到,近五年主持或主要参与两项技术研究,成果被企业使用,效果良好。在时间上的明确的,可是在项目和效果上的划分就比较笼统。

## 2.标准执行时缺乏量化指标

除了笼统的划分标准外,很多标准还不够客观、很难实际操作,最常用的话语就是素质良好、符合教师职业道德。确实在素质和道德上很难评判好坏,但是总体还是不够明朗,无法得知“双师型”教师的素质和道德是怎样的。

## 3.等级划分不科学

“双师型”教师的认定标准在等级分类上还有所欠缺,有的地方将等级细致的分为了初、中、高三个等级,有的地方只要符合他们自己提出的标准就是“双师型”教师。双师之间的能力和素质差异可想而知,完全不利于双师队伍的建设,更不符合国家的双师教师的期许。

## 4.标准未能与时俱进

从各地区和职业院校的官网上找到的“双师型”教师认定标准发现,很多标准还是好几年前提出来的,最近几年科技发展迅猛,以前的标准只符合当时的发展状况。只有少部分机构在不断改良认定标准,如重庆等,在标准认定期间经过了五次改良。

## 5.标准与社会脱节

国家大力发展“双师型”教师队伍的目的就是让这些人才更好的服务于社会,然而很多标准并没有强调这一点,虽然有提到双师教师去企业实践,但是实际情况就是这已经成了一种形式。形式主义的东西是不会有实质性效果的,久而久之无论是标准还双师都会与社会脱节,他们只能停留在理论层面。

# 三、“双师型”教师认定标准统一的必要性

2018年1月20日,中共中央、国务院在《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》中提到,建设教育强国,办好人民满意的教育,就要全面深化新时代教师队伍建设改革,全面提高职业院校教师质量,建设一支高素质“双师型”的教师队伍<sup>[9]</sup>。由文件可知,国家对于“双师型”教师队伍的高度重视,迫切希望能够培养和建设符合人民需求和国家发展的“双师型”教师群体。如何才能保质保量的培养出国家和人民需要的“双师型”教师队伍?这必然就要有统一的科学的、客观的认定标准。

## (一)便于国家对人才的选拔和管理

在对各地及各职业院校的“双师型”教师认定标准研究中可以发现,它们都拥有自己的一套认定标准,所以所谓的“双师型”教师不具有普遍性,只满足了某一个地方或者职业院校的认定标准。这不利于国家对“双师型”人才的选拔和管理,从国家的角度

来看,教师们在被认定为“双师型”教师之后,在相应领域水平不至于差异过大,从而才能更好地服务于教育。最终也不至造成各地师资质量不平衡,教育质量参差不齐,部分学生没有得到良好的教育,最后造成人才流失的恶性循环。

如果“双师型”教师的认定能够采用统一标准,在一定程度上就可以提高国家对人才的选拔效率和质量,而且在后续的管理中也更为便利,无论是标准的改革还是对人才数量、质量的要求,各地都能快速实行下去,就无需像之前那样,国家出台了政策,再到地方进行一番改动,然后再用于院校之中,期间必然少不了标准的实际含义被错误理解和时间的浪费。

## (二)“双师型”教师的认定更为公正

对于教师群体来说,如果认定标准不一致,更难的认定标准会引起教师们的不满情绪,而更简单的认定标准则易让一些人存在侥幸心理。这两种情况都不利于“双师型”教师队伍的健康、和谐发展,但是如果采用了统一的标准,大家各凭实力去获得认证,于人于己都公平公正。可以减少很多不必要的群体矛盾,同时也能加强师资队伍力量。

## (三)可以使标准更加客观

对以上各地区各院校“双师型”教师认定标准的总结中可以发现,对于东部的沿海发达地区“双师型”教师的认定标准相对于西部地区来说比较全面和完善,每条标准都经过了细化和数量化,很好的集合了当前东部地区的实际教育状况,具体而又有针对性,比较适合东部地区的教育发展。比较而言,西部地区的“双师型”教师的认定往往采用一些模糊的标准,缺乏针对性。例如有的标准要求“双师型”教师要具有较强的实践经验、动手能力,从字面意思很难清楚的知道,到底什么才叫较强的实践经验、动手能力,所以说没有具体的将标准客观化。所以,那些明确要求“双师型”教师的认定标准应该包括,在什么时间段获得过哪些奖项以及奖项等级,参与过什么项目以及有何影响力,都是相对客观可以借鉴的标准。

如果在认定标准上进行统一,可以对标准进行细致量化的区分,舍弃那些模糊的认定标准,建立起客观的评价标准,让各地区各院校在“双师型”教师的认定中都能有一个客观的准则可依。就不会再各自编撰独立的认定标准,从而可以很好的防止那些模糊不清的标准进入“双师型”教师的认定行列。

## (四)便于建立灵活的认定标准机制

从总结中发现“双师型”教师的认定标准都存在着同样的问题,各省市“双师型”教师的认定标准更新缓慢,就目前从各教育厅得到的文件中可以发现,“双师型”教师的认定标准在制定之后的几年里都没有改变过,但随着行业中技术、工艺极快地更新换代,旧的资格认定标准就会变得难以适应新时代的变化。<sup>[10]</sup>而且随着科技的发展,对职业的理论



的要求也会逐渐增加,这对“双师型”教师的知识技能提出了更专业化、更细化的要求。所以,“双师型”教师的认定标准就要跟的上时代与职业教育发展的速度,根据发展的实际需求适时更新认定标准是十分必要的。一旦对认定标准进行统一,就可以对所有地区和院校实行统一更新,效率高而速度快。这样能避免有些地方的认定标准没有与时俱进,在“双师型”教师的培养上过于滞后。

#### 四、对“双师型”教师认定标准的建议

##### (一)统一“双师型”教师的认定机构

现在“双师型”教师的认定机构过于分散,有省市也有院校,虽然这在一定程度上更为自由灵活,但对于双师的资质无法保证。所以,可以由国家统一认定,规定每年的认定时间、认定标准、哪些机构可以辅助“双师型”教师的认定等。

##### (二)提高认定标准的可操作性

根据对各省市区及地方院校“双师型”教师认定标准的比较,可以发现有的标准很难客观的评判,例如在河南省的认定标准中职业意识和态度标准、教育教学和专业知识标准、教学和专业实践能力标准等都没有数据化,只是说要达到某种能力、提高自身素质,很多条标准都没用明确说到底是哪些素质何种程度。所以,就这样的情况应该要提高认定标准的可操作性,不要在评定的时候模糊不清,尽可能让每条标准都相对的客观。

##### (三)制定科学的等级分类

很多地区的“双师型”教师的认定标准都划分了等级,但等级设置还稍缺乏科学性。基本是分为几个大的标准,概念很笼统。只要满足了这几个模糊的标准就是“双师型”教师。但有的地区的标准就比较完善,例如重庆市不仅设置了“双师型”教师的初、中、高等三个等级,还经历过五次改良。每次改良都在上次的基础进行合理的改动,这些改动可能是在标准试行之后出现了问题,在解决这些问题的同时进一步完善了标准。在建设统一标准之初,需要特别注重在等级设定上的科学性,由简到难,循序渐进、理论联系实际,在实践中得出标准。

##### (四)对“双师型”教师的认定标准应适时调整

任何地区的标准制定都有一定的原则,并且这些标准都是经过专家们多方研究与努力才得出的,但这并不意味着标准不可变。相反,如果这些标准在实践中遇到了与之矛盾或无法践行的地方,在经过多次验证之后,如确实是标准自身的问题,就应该做出相应的改动。

##### (五)适时对“双师型”教师认定标准进行探讨

探讨不仅适用于各学科之中,也适用于标准之中,所谓的标准只是一个参考值,这个值会受到社会因素的影响,所以为了后续的发展很有探讨的必要。如:各省市或职业院校在标准运用中遇到了什么问题后,大家可以选择一个时间对此进行讨论,综合讨论意见,相互借鉴各自的优势,改进“双师型”教师认定标准的不足之处。

##### (六)让企业参与“双师型”教师认定标准的制定

一套好的标准必然是客观实用的,但是实际上很多标准都过于理论化,与社会需求相脱节。要想理论与实践相结合,必然离不开真实的实践经验,只有在实践中才能真正知道会遇到什么问题,哪些问题是重点,与企业的合作就是一个很好的选择。如果可以通过政府的力量,让企业参与到“双师型”教师认定标准的制定中,正好可以借鉴企业的实践经验,让标准更具有实用性。哪些理论知识在实际运作中必不可少的,哪些技能是社会需求中至关重要的,这些都可以由企业来提供。一个完整的标准必须从社会中来,然后服务于社会。

#### 参考文献:

- [1] 曹晔.我国职业教育“双师型”师资的内涵及发展趋势[J].教育发展研究,2007,(10A):22-25.
- [2] 国家教委.国家教委关于开展建设示范性职业大学工作的通知[Z].1995.
- [3] 国家教委.关于高等职业学校设置问题的几点意见[Z].1997.
- [4] 王世杰.“双师型”教师对教育的现实意义[J].新西部(理论版),2012,(06):112-113.
- [5] 吉林省教育厅.关于在全省中等职业学校开展省级“双师型”教师认定工作的通知(吉教职成字[2008]12号)[Z].2008.
- [6] 薛晓瑜,胡业华.浅析我国中职学校“双师型”教师内涵及其认定办法[J].职教论坛,2014,(11):10-12.
- [7] 江西省教育厅.江西省高等职业学校“双师型”教师认定及管理办法(试行)的通知(赣教职成字[2018]18号)[Z].2018.
- [8] 河南省教育厅.关于开展2016年度中等职业学校“双师型”教师认定工作的通知教职成[2016]862号[Z].2016.
- [9] 中共中央,国务院.关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见(中发[2018]4号)[Z].2018.
- [10] 叶小明,朱雪梅.“双师型”教师队伍建设的影响因素与模式探讨[J].高等工程教育,2006,(04):56-57.

[责任编辑:许海燕]

(下转第93页)

表5 综合胜任力测算表

分类指标	低	中	高
外在胜任力	146 87.4%	0 0.0%	21 12.6%
潜在胜任力	16 9.8%	90 53.7%	61 36.5%

$$R = \begin{pmatrix} 0.874 & 0.000 & 0.126 \\ 0.098 & 0.537 & 0.365 \end{pmatrix}$$

其中两个指标的权重为  $M=(0.500 \quad 0.500)$ , 利用模糊层次综合评价的计算模型, 由此计算出样本数据其综合胜任力的模糊评价向量  $S$ :

$$S = MR = (0.500 \quad 0.500) \times \begin{pmatrix} 0.874 & 0.000 & 0.126 \\ 0.098 & 0.537 & 0.365 \end{pmatrix} = (0.486 \quad 0.268 \quad 0.250)$$

在样本数据酒店管理专业教师综合胜任力评价中, 最高得分为是 0.486, 属于低水平级别, 离中等水平尚存在一定差距。

### 结语

立足于现代学徒制的实施背景, 本文以高职院校酒店管理专业为例, 在现代职业教育体系的基本框架和总体布局之下, 选择胜任力理论为研究视角, 综合考虑和平衡各利益相关者间的需求; 与此同时, 利用实证研究工具, 尝试确立高职院校酒店管理教师胜任力评价体系并构建模型。基于该模型, 对 20 个评价指标进行评估, 并以及评估结果, 为现代学徒制导师胜任力的研究提供可行性的理论参考。

(一) 理论与实践相结合, 知识与能力共提升, 提高教师外在胜任力素质

现代学徒制融入职业教育尚属于一种新的教育方式, 酒店管理专业教师需具备终身学习的能力, 将理论与实践相结合, 不断学习并积累教学经验。而在知识经济时代, 知识文化处于不断更替的状态, 专业教师必须跟上知识进步的步伐, 不断学习和补充新的知识。因此, 高职院校教师在提升过程中, 必须将专业知识的积累、职业能力的锻炼建立在学徒制培养

模式的基础之上。本着边学习、边实践、边提高的原则, 在加强专业知识学习的同时, 专业教师还需到酒店一线部门工作, 积累更多的岗位实践经验, 从而在实践中提高自身的显在胜任力水平, 尤其是专业知识和职业能力水平, 从而不仅能够提高教师教学的自信心, 还可提高授课技巧性、强化课堂教学的针对性。

(二) 情感与行动相结合, 觉悟与态度共提升, 提高教师潜在胜任力素质

现代学徒制在开展与实施过程中, 除了要用专业知识与职业技能教育学生, 教师还需以身立教, 将自己的职业道德、对教育事业的敬业精神、以及对学生的无私奉献的建设和实际行动, 潜移默化地渗透到教学活动中。教师的价值取向可对自身的思想觉悟和工作态度产生重要的影响, 因此高职院校酒店管理专业教师应首先客观地认识自我、找准职业定位并明确职业规划, 树立积极向上的自我形象、彰显个人价值观等, 从而在很大程度上促进自身潜在胜任力水平的提升。

### 参考文献:

- [1] 叶煜, 李敏, 丁莲. 学徒制背景下高职院校教师胜任力研究[J]. 价值工程, 2017, (12): 147-148.
- [2] 陈斌, 刘轩. 高等职业院校教师胜任力模型的构建[J]. 高教发展与评估, 2011, (11): 106-110.
- [3] 刘晶, 张祥兰. 高职院校教师胜任力模型研究[J]. 北京科技大学学报(社会科学版), 2013, (12): 68-73.
- [4] 成洁. 试论现代学徒制试点要素及学校实践模型的构建[J]. 职教论坛, 2015, (21): 72-76.
- [5] 刘敬霞. 民族地区高职院校“双师型”教师胜任力模型构建——以广西为例[D]. 南宁: 广西大学, 2017.
- [6] 聂家林. 高职院校教师胜任力模型的构建和综合评价[J]. 产业与科技论坛, 2013, (12): 34-36.
- [7] 李越恒, 宁立伟. 基于模糊粗糙集的高校教师胜任力评价模型的实证[J]. 中南林业科技大学学报(社会科学版), 2014, (12): 214-219.

[责任编辑: 许海燕]

(下转第 104 页)

(上接第 89 页)

## Research on Double Teacher Types and Their Criteria

YANG Jing, YOU Man

(College of Vocational Education, Tianjin University of Technology and Education, Tianjin 300222, China)

**Abstract:** A study on the criteria for the identification of “double-type” teachers found that some standards have certain problems. Mainly from the “double-type” teacher’s background, the status quo of the standard, the “double-type” teacher identification criteria for the necessity and recommendations of the four aspects were elaborated.

**Key words:** “double-type” teacher; identification criteria; research