

# 高职学前教育专业“双师型”教师队伍建设现状研究\*

彭长英

(娄底职业技术学院, 湖南 娄底 417000)

**摘要:**在国家职业教育深化改革的大背景下,“双师型”教师队伍建设成了改革的重要内容之一,但在实际建设过程中困难重重,本文从“双师型”教师队伍结构、创新能力、培训体系、认定标准、评价激励机制、管理方式等方面入手对高职学前教育专业“双师型”教师队伍建设的现状及问题进行剖析。

**关键词:**学前教育 双师型 教师队伍 建设现状

**DOI:** 10.12319/j.issn.2096-1200.2023.19.111

“双师型”教师队伍是围绕某一专业教育教学任务,在协同育人、校企合作、教学改革、社会服务等方面共同负责、分工合作、能力互补、创新发展,同时具备理论教学和实践教学能力的专兼职教师队伍<sup>[1]</sup>。“双师型”教师队伍有别于“双师型”教师,它不要求教师队伍中的所有成员都必须是“双师型”教师,但教师队伍整体上应该具备理论和实践教学的能力,强调“队伍”的综合素质和创新能力<sup>[2]</sup>。自《面向二十一世纪深化职业教育改革的意见》中提出职业学校要加强“双师型”教师队伍建设以来,国家相继颁发了一系列相关文件来支持和推动职业教育体系中的“双师型”教师队伍建设。高职学前教育专业是师范类国控专业,在国家职业教育深化改革的大背景下,各高职院校学前教育专业的“双师型”教师队伍建设如火如荼,但在建设过程中也存在一些困难尚待解决。

## 一、“双师型”教师占比少,教师队伍结构不合理

近几年来,国家对学前教育的重视程度也越来越高,先后出台了一系列教育政策壮大幼儿师资队伍,2021年3月,在教育部印发《职业教育专业目录(2021年)》,撤销中职学前教育专业,保留了高职、本科学校学前教育专业,幼儿师资的培养任务落在了高职、本科学校,培养重心放在了高职学前教育专业<sup>[3]</sup>。由此可见,国家在壮大幼儿师资队伍数量的同时对幼儿师资的学历等方面也提出了更高的要求,与之相适应,国家对高职院校学前教育专业师资力量的要求也越来越高,但目前,高职院校学前教育专业的师资在数量和结构上或多或少存在一些问题。

## (一)“双师型”教师占比少

高职学前教育专业生源的扩招,让学前教育专业的师资队伍不断壮大,但专任教师的数量仍不能满足院校扩招需求,“双师型”教师占比偏低。院校引进的青年教师学历大多为研究生,这类教师幼儿园实践工作经验相对来说较少,很难真正发挥其在人才培养和企业服务中的作用。同时,幼儿园中的优秀管理人员、一线教师实践经验丰富,但他们或受学历和职称限制,或因高职院校能给予的待遇无法满足他们的需求,也很难被聘请到高职院校任教。这些因素导致了学前教育教师队伍校企双向流动不畅,“双师型”教师在教师队伍中的数量占比下降,教师队伍整体“双师”能力降低。

## (二)“双师型”教师队伍结构不合理

一支合理的学前教育师资队伍应该是由专业带头人牵头,融合学院专任教师、幼儿园兼职老师组成的教师队伍。而目前,高职学前教育专业教师队伍结构存在不合理的地方:从学历结构上看,绝大多数学校没有博士学位的学前教育教师,其原因是具有博士学位的学前教育教师供不应求,在就业时有足够的选择机会,因此,他们会选择本科院校或待遇丰厚、地理位置优越、发展平台好的高职院校入职,地方高职院校很难招到博士学位的学前教育教师;硕士及以下学历层次的专任教师在绝大多数高职院校是师资力量主体部分;从职称结构上来看,学前教育专业的高级职称人才紧缺,绝大多数教师只有中级甚至初级职称,很难满足高职学前教育专业人才培养的需求;

\* 本文系娄底职业技术学院职教高地理论与实践研究课题:“双高”建设背景下高职学前教育专业教学团队创新能力提升路径研究(编号:LDZYZJGD202201)阶段性成果;娄底职业技术学院教育教学改革研究项目:高职学前教育专业思政教育体系构建研究,项目编号:LZJY22ZZC02 阶段性成果;娄底职业技术学院校级科研项目:“产教融合”背景下高职学前教育专业“双师型”教师队伍建设路径研究,项目编号:2022YK007 阶段性成果。

从年龄结构上看,学前教育教师队伍趋向年轻化,中年骨干教师数量不足,企业兼职教师稀缺。高职学前教育专业师资队伍学历结构、职称结构、年龄结构的不合理对高职学前教育专业的发展会产生一定的影响。

### 二、教师合作意识不强,队伍创新能力弱

在当前创新教育和创新人才培养的大环境下,提高“双师型”师资队伍的创新能力和整体素质是当务之急。而通过建立教师队伍合作的机制,推进传、帮、带和老、中、青相结合,能有效提高教师队伍的教学水平和创新能力。在国家各项教育政策的引领下,各高职院校也开始重视“双师型”教师队伍创新能力的培养,但也还存在一些问题。

#### (一)教师队伍合作意识不强

培养高职学前教育专业师资队伍合作意识,正确认识教师队伍建设和重要性,明确教师队伍建设的共同目标及工作计划、关注队伍成员的个人成长与发展,是提升整体师资队伍建设的有效措施。目前,高职学前教育教师队伍的合作以小团队合作居多:同上一门课程的老师因教学需要产生合作关系,又或者是因学生技能竞赛、教师教学能力比赛、课程建设等需要而产生的小团体的合作。专兼职教师的合作大多局限于学生实训指导、岗位实习指导的需要,而对于人才培养方案制定、课程体系的构建、教学资源的开发、实习实训基地建设等重点项目兼职教师鲜少参加,这种小团体之间的合作很难让高职学前教育整体师资队伍形成有效的合力。团队合作意识薄弱、教师之间的凝聚力不强及团队成员体会不到职业的认同感、满足感等因素,难以发挥教师队伍的真实力量。

#### (二)教师队伍创新能力弱

“双师型”教师队伍建设不仅要求队伍成员能开展好自己的本职教育教学工作,还要能在教育教学实践工作过程中进行创新。目前,部分高职学前教育教师队伍创新能力存在不足,其主要原因有:一是教师队伍结构不合理。教师教学创新能力的发展离不开一支年龄、学历、职称结构合理、有交叉学科优势、团结奋进的教师队伍,而目前,一些学校的“双师型”教师队伍结构是不合理的:高水平学科带头人缺乏,骨干教师、企业兼职教师数量少,这些都影响教师教学创新能力的发展。二是缺乏资金的支持。创新的过程是一个不断在实践中尝试,在失败中总结经验教训的过程,教学项目的开展、教师队伍的激励、实训设备的更新等都离不开资金的支持,只有物质条件有了保障,才能免去教师教学创新中的后顾之忧。而目前,高职院校资金并不充裕,导致一些创新想法无法去实现。三是教师创新能力不足。“双师型”教师队伍中专任教师理论功底深

厚,但缺少实践经验,兼职教师实践经验丰富,但缺少理论功底,再加上专兼职教师间没有足够的凝聚力,很难形成合力,也牵制了教师队伍创新能力的提高。

### 三、产教融合程度浅,“双师型”教师培训体系不够健全

产教融合是高职院校和相关企业紧密联系的纽带,高职院校与相关企业的融合是多层次、全方位的,它不仅包括人才的培养、课程的设置、教学资源的开发、实习实训基地的建设等方面,同时,在高职院校师资队伍建设上也应共同发力,为高质量的职教师资队伍提供平台,以满足企业发展对人才的需求<sup>[4]</sup>。《关于深化现代职业教育体系建设的意见》中提出,要多措并举推动产教融合向纵深发展,一方面,为职业教育“双师型”教师培养培训提供更加宽松的环境,推动“双师型”教师提质升级;另一方面,对“双师型”教师提出更高的要求,要求学校与行业企业共建“双师型”教师培养培训基地,培养高层次、高素质、创新型“双师型”教师。

目前,高职学前教育专业的现状是幼儿园在“双师型”教师队伍建设过程中参与度低,产教融合程度不够深入,一些高职院校缺少稳定的“双师型”教师培养培训基地<sup>[5]</sup>。其原因有三点。第一,一些高职院校虽然认识到了“双师型”教师队伍培养的重要性,但学校和幼儿园都会从自身的利益出发考虑问题,很难建立深层次的校企合作关系,院校与幼儿园的合作关系仅限于接受实习生,又或允许教师下企业挂职锻炼或顶岗实践,但时间也不会太长,赴园所锻炼的教师很难掌握全面的实践操作技能,在一定程度上抑制了“双师型”教师队伍创新能力的提升。第二,与高职院校合作的单位绝大多数是私立幼儿园,他们的教师队伍不稳定,教师的学历大多为大专或中专水平,致使幼儿园的优秀人才无法进入职业院校的课堂对院校的老师进行培训。第三,学校没有足够的资金支持,二级学院将这些幼儿园的一线专家请进来给老师进行专业的指导或培训,也没有足够的经济实力为幼儿园的兼职老师提供免费的培训。

### 四、认定标准不统一,评价激励机制尚待完善

“双师型”教师队伍建设是一项系统工程,建设长效的认定、评价和激励机制是促进“双师型”教师队伍建设的有力保障。而目前,高职学前教育专业“双师型”教师的认定标准、评价激励机制尚不成熟,势必影响“双师型”教师队伍的建设。

#### (一)“双师型”教师认定标准不统一

“双师型”教师认定标准不统一主要体现在以下几个方面:一是高职学前教育专业“双师型”教师的认定标准因校而异:一类是直接以高教司对高职院校“双师型”教师资格

认证标准作为他们评价本校“双师型”教师的标准；另一类是各高职院校结合教育部标准和本校的实际情况，制定的符合本校特点的“双师型”教师资格认定标准。二是认定对象较为单一。双师型教师认定对象应包括专任课教师和兼职教师，而目前绝大多数高职院校“双师型”教师的认定对象基本以院校专任教师为主，幼儿园兼职教师没有被纳入“双师型”教师的认定对象中来<sup>[6]</sup>。三是“双师型”教师认定内容不全面。一些高职院校将职称、职业资格证书等“作为双师型”教师的评定硬性条件，而没有将教师的师德师风、实践经验、教学水平、创新能力等软指标作为评定“双师型”教师的标尺，有失偏颇。

## （二）评价激励机制尚待完善

“双师型”教师队伍建设离不开科学良性的评价激励机制。目前，高职院校学前教育专业“双师型”教师的评价激励机制均不成熟，主要体现在以下几个方面。首先，“双师型”教师的考评激励方案由院校单独制定，而非高职院校与幼儿园共同制定，考核内容不全面。其次，在薪资待遇、绩效分配、职称晋升等方面，“双师型”教师与普通教师没有差别。据调查，在许多高职院校学前教育专业的职称评定中，对教学比赛获奖、指导学生竞赛获奖、各级课题立项及结项情况、学术论文数量及发表刊物级别、海外学习经历、学位、授课时数、各级教学奖励、精品课程建设项目设置了加分项，关于“双师型”教师的加分条款较少；在培训进修、课题申报等方面“双师型”教师也没有优先权，这种外在驱动力的缺失，必定会降低“双师型”教师工作的主动性和积极性。

## 五、缺乏成熟经验的借鉴，对“双师型”教师队伍的管理方式固化

成熟经验的借鉴，可以让“双师型”教师队伍建设少走弯路，而科学的管理方式是“双师型”教师队伍建设的有力保障。但目前高职学前教育专业缺少成熟可借鉴的经验。

### （一）缺乏成熟经验的借鉴

“双师型”教师队伍建设作为职业教育发展的要求，从20世纪90年代提出至今已历经30多年的发展。国家出台了一系列政策来助推“双师型”教师队伍建设，确立了建设基地和专业点、聘请兼职教师和培训教师、建立工作室、开发课程和资源、企业实践等多个政策要点，对职教教师队伍从基本制度、标准体系、具体举措、管理保障机制等进行了战略层次安排。但“双师型”教师队伍建设工作在高职学前教育专业还缺乏成熟可借鉴经验。其主要原因有以下几点：一是学前教育专业办学在之前以本科和中职院校居多，高职院校较少，导致高职院学前教育“双师型”教师

队伍建设这一块成熟可借鉴的建设经验少。二是要建设好一支高素质的“双师型”教师队伍需要大量的人力、物力、财力的投入，而很多高职院校还不具备这个实力，保障机制不健全。三是“双师型”教师队伍的培养关键是在提高教师理论教学能力的同时，让更多的教师走入幼儿园去实践、学习。而多数高职院校教师主要还是利用寒暑假或指导学生岗位实习的时间进入幼儿园实践学习；寒暑假幼儿园开班少，接纳的教师人数相对来说也会少；指导学生岗位实习规模相对来说也较小，一次只有极少数教师能脱产入园。

### （二）对“双师型”教师队伍的管理方式固化

“双师型”教师的管理应该是全方位的管理，涉及教师培养补充、资格准入、培训发展、考核评价、待遇保障等方面。而目前我们高职学前教育专业“双师型”教师管理方面沿用传统的教学管理方式较多，导致“双师型”教师的管理机制或多或少还存在着一些难点和痛点：认定标准不够统一、培训体系不够健全、评价激励机制不够完善等。我们需要集思广益、开拓创新，破解高职学前教育专业“双师型”教师队伍管理的难题，建立具有学院特色的“双师型”教师认证制度、新教师入职培训制度、青年教师导师制、全员轮训制度、企业实践制度等，以顺应时代发展、职教事业发展的新要求。

“双师型”教师队伍建设是深化教学改革、提升教学质量的重要保障，高职学前教育专业要想获得可持续发展，就要不遗余力地打造一支结构合理、创新能力强，充满活力的“双师型”教师队伍，这个过程是艰辛的、漫长的，但只要坚定信念，齐心协力，就一定能实现。

## 参考文献

- [1]刘萍.1+X制度背景下教师教学创新团队建设策略研究[J].佳木斯职业学院学报,2022,38(11):118-120.
- [2]伍玩秋,刘文彬,林毅贞.“双高计划”背景下高职院校“双师型”教师队伍建设研究[J].职教发展研究,2022(03):49-56.
- [3]陈瑶,黄环,许可纯.广东省学前教育师资现状及人才需求调研分析——以潮汕三市为中心[J].南方职业教育学刊,2021(003):81-88.
- [4]唐智彬,王池名.高职教育融入乡村产业的基本框架与现实路径[J].教育发展研究,2021,41(19):61-69.
- [5]黄滨,黄贞.“院园融合,共育双师”视野下高职学前教育专业人才培养[J].就业与保障,2020(24):96-97.
- [6]黄丽霞.高职“双师型”教师资格认证标准建设的意义、问题与路径[J].天津中德应用技术大学学报,2021(001):116-120.