

2021 年甘肃省职业教育教学成果奖申报材料

岗课赛证四元融合的“双师型”教师发展路径 探索与实践

科学总结

成果完成人：夏德强 高 溥 王宇飞 刘兴勤 张贵强
张 昱 徐生杰 赵 埔 冀 航

成果完成单位：兰州石化职业技术学院
甘肃工业职业技术学院
东方仿真易思教育培训研究院

国之大计，教育为本。教育大计，教师为本。职业教育肩负着为全面建设社会主义现代化国家、实现中华民族伟大复兴的中国梦提供有力人才和技能支撑的时代重任，前途广阔、大有可为。

“双师型”教师是推动职业教育改革发展的重要资源，是“三教改革”的关键，具有基础性、先导性、战略性的重要地位。成果完成单位以提高人才培养质量、服务区域经济发展和产业转型升级为宗旨，积极探索满足“双师型”教师能力要求的培养路径，构建教师发展的保障体系。

一、研究背景和设计实施

在新一轮工业革命催生产业数字化、信息化、智能化转型升级和经济社会高质量发展的背景下，国家高度关注职业教育发展和职业院校师资队伍建设，密集出台相关政策文件，对高素质技术技能人才培养提出了新要求，对全面提高职业院校“双师型”教师质量提出了新目标。然而随着职业教育人才培养由学校供给驱动向企业需求驱动转变的过程中，高职院校“双师型”教师的理念、能力要求、发展路径、培养机制等与国家对“双师型”教师的要求还存在较大差距。主要表现在：

一是在教师个体层面，知识技术陈旧、理念滞后。践行教师使命不到位，教书和育人还没有相统一；把握新知识、新规范、新工艺、新技术的敏锐性不够，创新思维不足，知识技术与产业发展进程还不同步；职业教育类型特色不突出，重知识传授轻技术传承和实践应用；高职教育关键特性和内涵要求把握不够，职

业教育理念的学习提升缺乏主动性。

二是在教师群体层面，发展目标不明、路径不清。教师队伍结构不合理、能力不均衡，专业领军人才和技能大师缺乏，尚不能引领和服务产业发展；教师职业生涯规划不清晰，发展定位和发展目标不明确；校企共育“双师型”教师制度不健全，适合“双师型”教师发展的培训体系尚未搭建，培训目标、培训模式、培训内容和考核评价制度的针对性还不强。

三是在职业院校层面，缺乏长远规划，保障不力。师资队伍建设的引进机制、培养路径、评价体系、待遇保障等不健全，缺乏适应高职教育发展需求、具有较强实践性的“双师型”教师培育体系和实施方案，师资培养缺乏系统思考、整体规划，碎片化运作，培养培育成效不明显。

针对上述问题,2009年3月兰州石化职业技术学院出台《“双师型”教师认定及管理暂行办法》，明晰了“双师型”教师的认定条件、程序、待遇、职责。为从理论层面进一步支撑“双师型”教师队伍建设，课题组申报立项国家级职业教育教师教学创新团队课题研究项目、省职教改革课题、省“十三五”教育科学规划课题等5项。特别是党的十九大以来，学校在遵循职业教育发展规律和教师成长成才规律的前提下，聚焦产教融合、校企合作、教师发展和多元引导，梳理出高职院校“双师型”教师能力要求图谱，提出了“岗课赛证”融合的“双师型”教师培养路径，建立了贯彻教师职业生涯的“双师型”教师发展保障体系。在青年

教师培养、教学名师和技能大师锻造、教学科研团队培育等方面取得了一批国家级、省级标志性成果，有力支撑了学校转设为职业技术大学和专业建设、课程改革、人才培养及社会服务。2018年始，该成果在同类院校推广应用，广受好评。

二、实践内容和方法路径

（一）量化指标，确定“双师型”教师能力要求图谱

所谓“双师型”教师，即必须同时具备理论教学和实践教学能力的教师。以促进教师的全面发展为根本，聚焦教师职业生涯，从人才培养目标反思反求高职院校“双师型”教师应具备的能力，构建了“双师型”教师能力图谱，体现了职业教育对教师的高等性、师范性和职业性要求，见图 1。该能力图谱以理论教学能力和实践教学能力双提升为最终目标，分为体现高校教师职业的能力、满足一般教学需要的能力和凸显职业教育特征的能力三个维度，涵盖了娴熟的信息化教学能力、教学设计能力、精湛的专业技术和实践操作能力等 21 项指标。

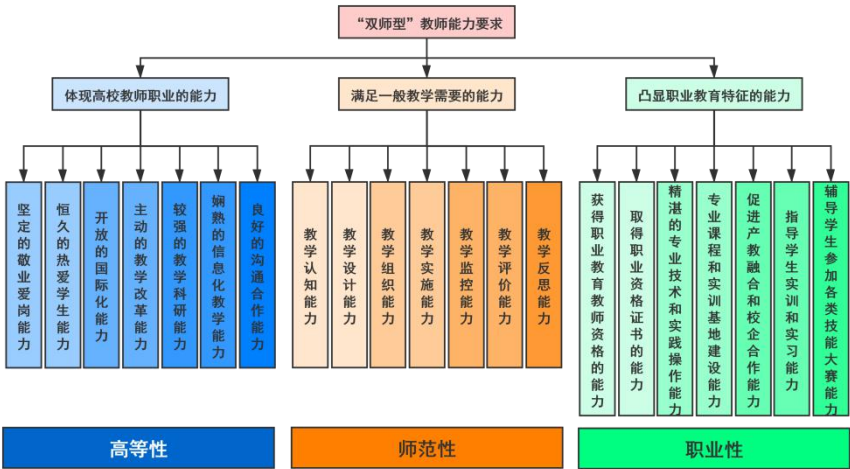


图 1 “双师型”教师能力要求图谱

（二）四元融合，构建“双师型”教师发展路径体系

“跨界”是职业教育区别于普通教育的重要特征。跨界理论认为，职业教育跨越了职业与教育、企业与学校、工作与学习的界域。职业院校“双师型”教师的培养必须遵循“跨界”的理念，以行业企业的最新技术和职业岗位需要为主线，聚焦教师技能的专业训练、职业素养和职业精神的培训，在培养地点上跨越学校和企业，在培养内容上跨越课堂教学和企业实践，在培养模式上跨越学校教学岗位和企业职业岗位。

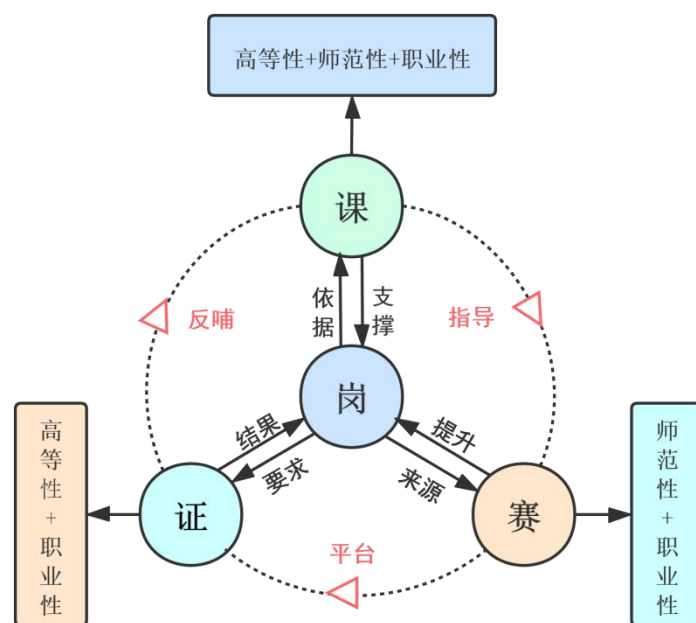


图2 “岗课赛证”四元融合“双师型”教师培育路径体系

以教师专业发展的实际需求为导向，充分利用校外优质资源，围绕“双师型”教师高等性、师范性及职业性能力要求（即“岗”），以工学结合、校企共育教师培训为核心（即“课”），以技能竞赛及教学竞赛为平台（即“赛”），以教师分层分类评价认证为目标（即“证”），构建“岗课赛证”四元融合的“双

师型”教师培育路径体系，见图 2。

一是产教融合，建立校企双元培训模式。教师职后培训是提升“双师型”教师能力的关键举措。在平台建设方面，2017 年，学校成立了具有职业教育类型特色的教师发展中心，建设了教师发展综合业务系统；坚持互利共赢，依托省石油化工行业职教集团和汽车行业职教集团，校企共建校级教师企业实践基地（教师企业实践流动站）13 个，院级教师企业实践基地 25 个。在制度建设方面，印发《教师企业实践锻炼管理办法》《“双语”教学师资管理暂行办法》等，为落实“5 年一周期”的全员轮训及“每年至少 1 个月”的企业实践提供了制度遵循，连续四年印发教师培训暨发展计划。校企协同提供具有真实实践任务的工作场所和社会情境，补齐教师自身专业实践能力较弱的短板，构建专业实践知识体系。在培训体系搭建方面，实施专业教师素质提高计划，建立了国外研修、国培计划、省培计划、校本培训及企业挂职锻炼等“五位一体”的线上线下结合“双师型”教师培训体系和培训档案，实施分层分类教师培训，按需施训，提高培训的针对性，年均开展教师研修培训 1000 人次，人均 1.5 项；年均选派教师参加企业实践锻炼 150 人，人均锻炼时长超 300 学时/年，年均教师入职及岗前培训时长超 500 学时。

二是赛教融通，建立教师技能竞赛体系。坚持“以赛促教、以赛促研、以赛促建、以赛促改”的总体思路，建立了“院-校-省-国”四级教师教学能力竞赛体系，创新发展了线上线下混合

式教学模式，推进高水平、结构化教师教学创新团队建设，提高了教师的师德践行能力、专业教学能力、综合育人能力和自主发展能力等，促进了“能说会做”的“双师型”教师成长。同时，以赛促训，将大赛项目融入“双师型”教师培养方案，将大赛内容转化为教师培训内容，将大赛标准迁移为教师评价标准，提高了培训方案的适应性、培训内容的针对性及教师评价的科学性，促进了教师思想观念和思维模式的改变，提升了自身的实践技能和信息化教学能力等诸多师范性、职业性能力。

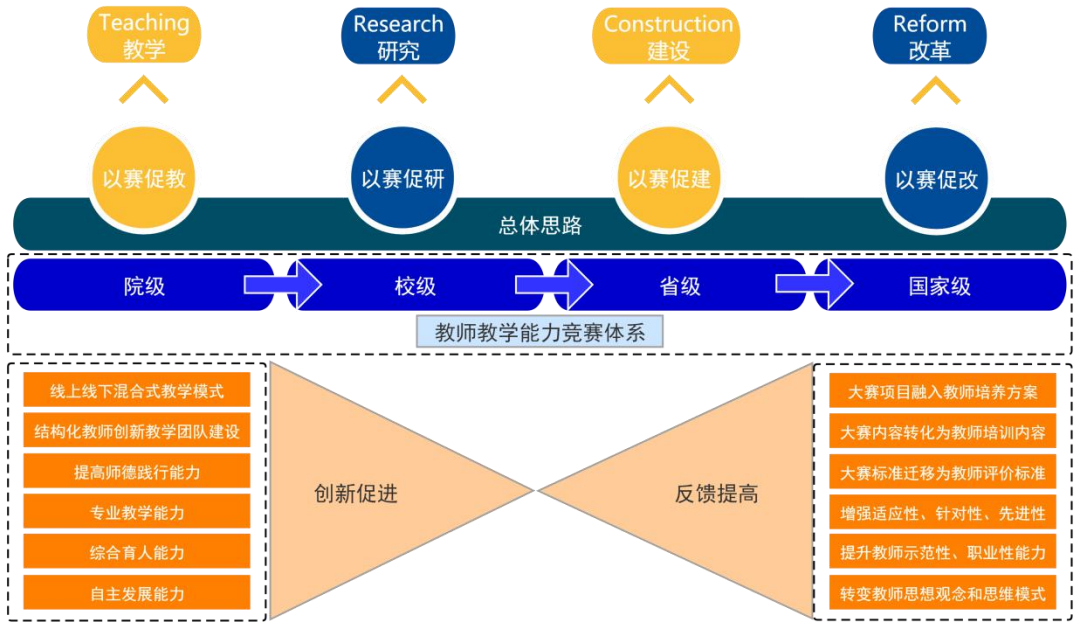


图3 赛教融通能力提升模式

三是阶梯发展，构建双师分层认证模式。教师发展阶段理论认为，教师发展是一个伴随教师整个职业生涯的动态过程，展示着教师个人在知识、能力和素质方面的不断积累、养成与提高的经历和体验。因此，“双师型”教师的认证必须与教师的发展阶段及各阶段的能力要求相匹配。我校对标“双师型”教师应具备

的三个能力维度、21 项能力指标，制定并细化“双师型”教师分层认证标准并兑现不同待遇，即将“双师型”教师分为初级“双师”、中级“双师”（骨干教师）和高级“双师”（专业领军人才），具体结构见图 4。遴选认定高级“双师”56 人、中级“双师”145 人，初级“双师”211 人。

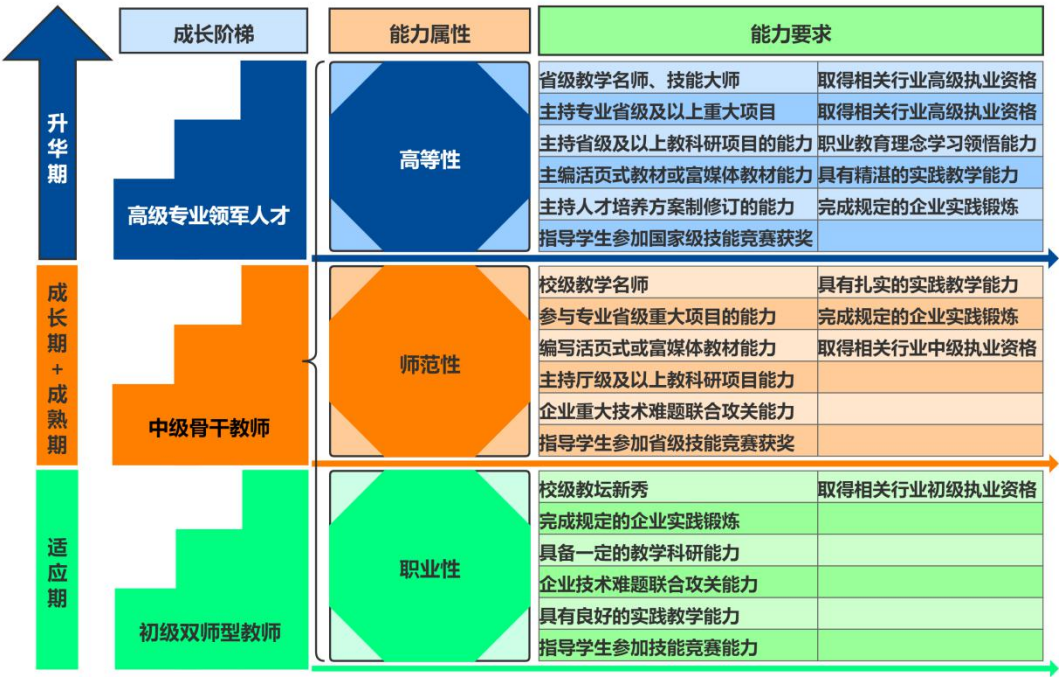


图 4 “双师型”教师分级认证标准

（三）机制赋能，打造“双师型”教师发展动力系统

一是坚持多元引进，补齐双师结构失调的来源短板。高职教师多元化构成是类型教育的客观要求。制定《高层次人才引进暂行办法》，打造高水平“双师型”教师队伍和专业化“双师”结构教学团队，建立“公开招聘+考核直聘”双线人才引进常态化机制，优先引进中华技能大奖或世界技能大赛银奖以上获得者、技术能手、工匠人才及高水平企业高级工程师。院校毕业生和企业

技能人才双向转型、交互影响，相互补充知识结构和技能结构的不足。“十三五”期间，我校引进人才 161 人，其中具有企业工作经历的有 90 人，占 56%；引进企业高级工程师 18 人，占比 11%；引进博士、硕士 155 人，占 96%；引进全国技术能手、全国青年岗位能手、陇原工匠、国家级技能大师 5 人。修订《兼职教师聘任管理办法》，推动建立校企专业人员“互聘”制度，聘请 350 余名企业优秀技术专家、技能大师、能工巧匠来校兼职任教，深度参与人才培养方案制定、课程建设、科学研究。

二是增强职业认同，激发自我价值实现的内生动力。坚持师德统领，2017 年，成立党委教师工作部，统筹师德师风建设，制定《教师师德失范行为处理规定(试行)》，常态化开展师德师风培训、师德文化宣传、思想政治轮训、教师宣誓承诺、红色基地实践等，引导教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育德。**坚持文化引领**，学校在多年办学实践中凝练了以“铁人精神”为核心的校园文化、“锲镂金石·修身诚化”的校训、“勤实精技·日新行远”的校风及“授人以渔·化人以德”的教风，提升了教师的精神境界，激活了自我发展的意识和动力。**坚持名师带领**，充分发掘、选树教师队伍中的先进人物、典型事迹，在青年教师导师安排、教师培训名师示范、职业生涯规划等方面，发挥名师示范作用，号召教师见贤思齐，追求进步，增强教师的职业幸福感、获得感，激发教师安心从教、潜心教学、争做名师的内生动力。

三是健全激励机制，厚植尊师重教的浓厚氛围。突出绩效导

向，推进人事分配制度改革，强化绩效考核管理，建立与职称、职务内部岗位等级相匹配的津贴分配制度；制定了以体现岗位绩效和贡献大小为核心的“双师型”教师分层待遇标准；完善教师参与指导大赛、职业培训、技术服务、成果转化、科学研究等收入分配机制。**突出荣誉导向**，搭建“国家级-行业级-省级-校级”教师荣誉体系，制定教师校内荣誉评价标准，设立师德标兵、教学名师、教坛新秀、优秀教师、技能大师等个人荣誉及优秀教研团队等集体荣誉，并在教师节期间进行表彰，提升教师的政治地位、社会地位和职业地位。**搭建发展平台**，制定《教师在职攻读博士学位管理办法》，推荐教师申报陇原青年创新创业人才项目、国内访学计划、西部之光访学计划及国外研修计划；印发5个科研制度文件，鼓励教师依托国家级生产性实训基地、国家级应用协同创新中心、校企共建的技术研发中心等联合企业开展技术研发，为企业创新发展提供智力和技术支持。

四是完善评价机制，凝聚教师发展的外部动力。坚持职称导向，力破“五唯”，崇尚“两唯”（教书和育人），建立更加契合职业教育特点的教师职称评审标准，突出教育教学实绩、突出育人成效、突出应用研究能力，将“双师”资格作为专业课教师晋升高级专业技术职务的前置条件。**盘活岗位资源**，出台《岗位设置与聘任管理办法》，设置常设岗位，明确岗位职责和各级岗位聘任条件；设置特设岗位，另册管理，专门用于招聘高层次、高技能人才，以调整“双师”结构。**完善评价办法**，打破“双师型”教师终身制，实施三年一聘，聘期考核，“双师”层级能上

能下、“双师”待遇能高能低；构建学生评教、同行评教、企业评教、督导评教等多元评价体系，综合评价和认定“双师型”教师绩效，提高“双师型”教师队伍质量。

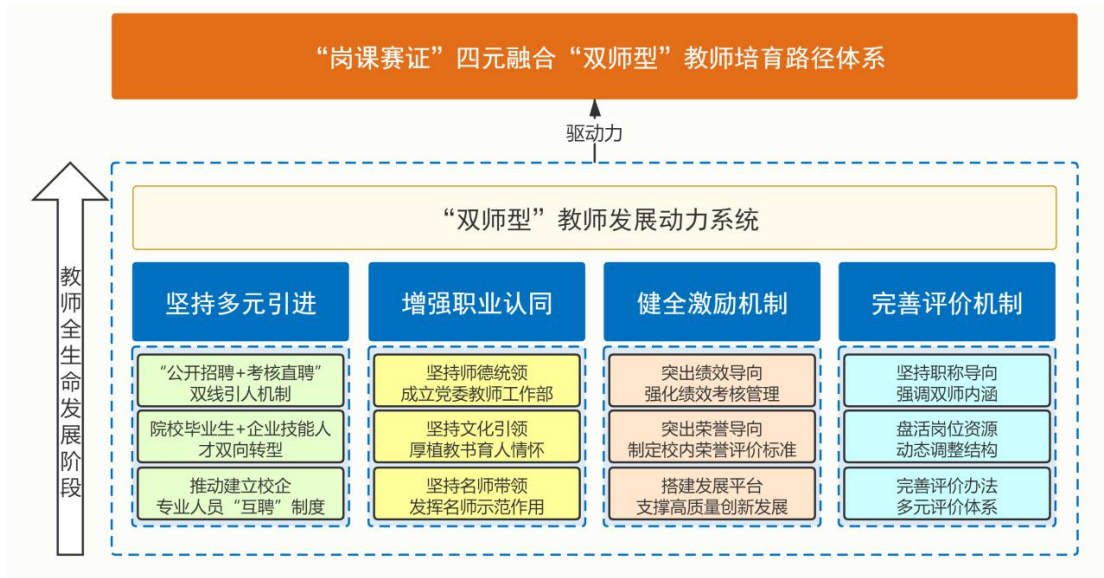


图 5 “双师型”教师发展动力系统

三、成果特色和创新点

（一）在理论上，构建了“双师型”教师能力要求图谱。坚持问题导向、需求导向和目标导向，聚焦教师职业生涯，凝练提出了高职院校“双师型”教师的能力要求图谱，涉及两大目标、三个维度和 21 项具体能力观测点，解决了教师发展目标不清的问题，丰富了高职院校教师能力标准体系建设成果。

（二）在实践上，构建了“岗课赛证”四元融合的教师发展路径。基于职业教育“跨界”理论和教师发展阶段理论，构建了“双师型”教师发展路径体系——校企双元培训模式、“双师”分层认证标准及教师教学能力竞赛文化。解决了“双师型”教师认定体系不健全、培训路径不系统、培训模式不丰富的问题，探

索出了新时代高职院校师资队伍建设的典型做法。

（三）在机制上，提出了“双师型”教师发展双向驱动系统。提出并实践了补齐“双师”结构失调的两种模式。从增强职业认同出发，激发教师自我价值实现的内生动力；从激励机制和评价机制出发，增强教师自身发展的外部动力。双向发力、双轮驱动，解决了高职院校“双师型”教师队伍建设机制不健全、教师个体发展动力不足的问题，丰富了高职院校教师队伍建设的制度体系。

四、实施成效和推广应用

经过十多年“双师型”教师培育实践，提升了教师师德修养、教学水平和服务能力，在人才培养、技能支撑、服务区域和产业转型升级等方面取得了突出成效。

（一）教师发展能力提升，社会影响显著增强

典型做法入选首批全国高等职业学校“双师型”教师队伍建设典型案例，马延斌、田华 2 名教师案例入选首批高等职业学校“双师型”教师个人专业发展典型案例。中国高等教育学会发布的全国高职院校教师教学发展指数，我校位列全国第 52 位（2019 年）、第 50 位（2020 年）。建成国家级技能大师工作室 2 个、国家级“双师型”教师培训基地 6 个、省级职业教育名师工作室 8 个、立项国家级职业教育教师教学创新团队 1 个。近五年，2 人获国家级、省级“黄炎培职业教育杰出校长”称号，3 名教师获得“黄炎培职业教育杰出教师”称号，1 人获“国家级技能大师”称号，2 人获全国技术能手，1 人获全国青年岗位能手，1

人获首届十大陇原工匠，4人获甘肃省“五一劳动奖章”，8人获甘肃省技术标兵，5人获得甘肃省“园丁奖”，3人获得省青年教师成才奖。新增甘肃省职业教育名师工作室5个，新增省部级教育教学团队8个。

（二）师生大赛捷报频传，竞赛排名全国前列

我校教师国赛成绩位列“2012-2019年全国普通高校教师（高职）竞赛状态数据”第46名，西部高职院校第7位。“十三五”期间，教师参加全国职业院校技能大赛教学能力比赛获奖18项，位列全国第十，其中获全国职业院校教师教学能力大赛一等奖1项，实现了甘肃省中高职院校教师国赛一等奖零的突破。教师参与指导学生技能竞赛比率95%以上、学生参与率达90%以上（年均万人次）。近3年，学生参加全国职业院校技能大赛获奖65项（一等奖9项），省级奖励323项（一等奖105项）。

（三）教师研发能力增强，社会服务成效明显

创新产教协同育人机制，构建校企合作命运共同体。获批教育部石油化工过程工程应用技术协同创新中心，校企共建9个产业学院和20多个技术研发中心，为企业提供了20多项合作技术研发和技术改造项目，横向技术服务与培训收入年均超1000万元。服务“一带一路”，走出了一条经济欠发达地区高职院校参与国际合作办学之路，与“走出去”企业联合开展对外交流合作项目13个，选派180余名师生赴德国、英国、澳大利亚、新加坡、

南非、尼日尔、科威特等国家和地区研修访学、开展技术服务和员工培训，其中中国-文莱“1+1+1”恒逸石化人才联合培养项目被列入外交部和教育部首批“中国-东盟高职院校特色合作项目”。成立甘肃省职业教育师资培训学院、甘肃省首家陇原工匠培训基地，年均培训企业员工 15000 余人次，为脱贫攻坚和民族地区稳定发展做出了积极贡献。

（四）成果示范效应明显，深受同类院校好评

经过十多年的探索和实践，学校构建的“岗课赛证”四元融合的“双师型”教师培育体系，走出了独具特色的发展之路。学校师资队伍建设成效完全满足《本科层次职业学校设置标准（试行）》和《本科层次职业教育专业设置管理办法（试行）》中对师资指标的要求，2021 年 6 月经教育部、甘肃省人民政府批准，兰州石化职业技术学院转设为兰州石化职业技术大学。师资队伍建设经验及成果、“双师型”教师成长案例多次作典型推介，部分做法被《甘肃省新时代职业教育“双师型”教师队伍建设若干措施》政策文件采纳，被《光明日报》《中国教育报》《中国教师报》《甘肃日报》、甘肃电视台等主流媒体报道，课题组成员发表的相关理论研究成果被大量转载、引用，省内外 100 余所兄弟院校来校参访交流、借鉴应用。