

2022 年职业教育国家级教学成果奖申报材料

基于“双师”能力培养的高职院校
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：兰州石化职业技术大学
甘肃工业职业技术学院
东方仿真易思教育培训研究院

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目标，探索“岗训赛证”四元融合的“双师型”教师发展模式，构建“双师型”教师发展保障机制。

一、成果背景与解决的问题

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，对全面提高职业院校“双师型”教师质量提出了新要求。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”教师的教育理念、实践能力、培养机制等与国家的要求还存在较大差距。主要表现在：

一是在发展模式方面，缺乏系统规划设计，机制还不健全。具有较强实践性的“双师型”教师发展模式尚不成熟，缺乏整体规划、系统设计，“双师型”教师的评价体系、保障机制还不健全。

二是在校企共育方面，缺乏有效平台支撑，保障措施不足。企业参与共建教师实践基地积极性不高、数量有限，为教师提供

深入参与生产过程、技术研发的岗位不足；教师主动参与企业实践锻炼的动力不足，激励措施不到位。

三是在能力素养方面，实践技能较为薄弱，理念相对滞后。职业院校教师多来源于普通高等院校，实践技能、工程应用能力较为薄弱；对职业教育类型特征和内涵要求把握不够，职教理念的学习提升缺乏主动性。

针对上述问题，2009年3月起，学校启动了体系化培养“双师型”教师的探索工作。为从理论层面进一步支撑“双师型”教师队伍培养模式，课题组先后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、省职业教育改革课题、省“十三五”教育科学规划课题等5项，提炼总结了“双师型”教师发展模式和保障机制。经过5年多的实践，在“双师型”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，提升了服务行业企业和社会发展的贡献度。2017年始，该成果在同类院校推广应用，广受好评。

二、实践内容和主要做法

（一）构建四元融合的“双师型”教师发展模式

“跨界”是职业教育区别于普通教育的重要特征。职业院校“双师型”教师的培养必须遵循“跨界”的理念，以行业企业最新技术和职业岗位需要为主线，聚焦教师专业技能、职业素养和职业精神的培训。在遵循职业教育发展规律和教师成长成才规律

的前提下，围绕“双师型”教师高等性、师范性及职业性能力要求（即“岗”），以校企共建培训体系为核心（即“训”），以技能竞赛及教学竞赛为支撑（即“赛”），以教师分层分类评价认证为目标（即“证”），构建了“岗训赛证”四元融合的“双师型”教师发展模式，见图1。

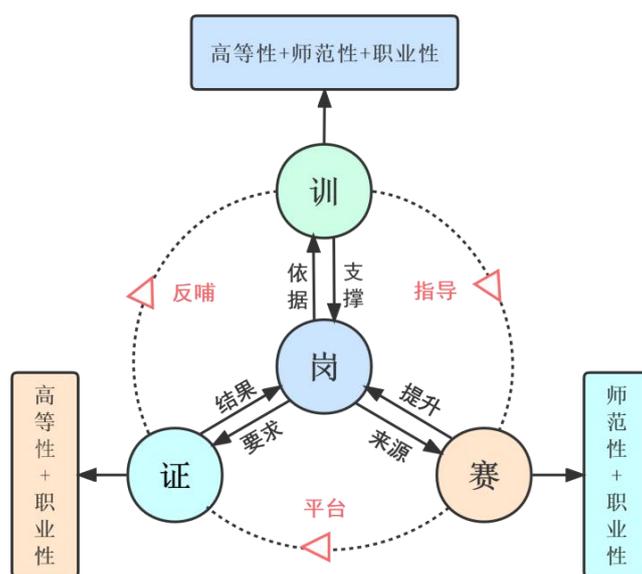


图1 “岗训赛证”四元融合“双师型”教师发展模式

1. 岗——量化指标，萃取岗位能力要求图谱

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，萃取了“双师型”教师能力图谱，见图2。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能力等21项指标。

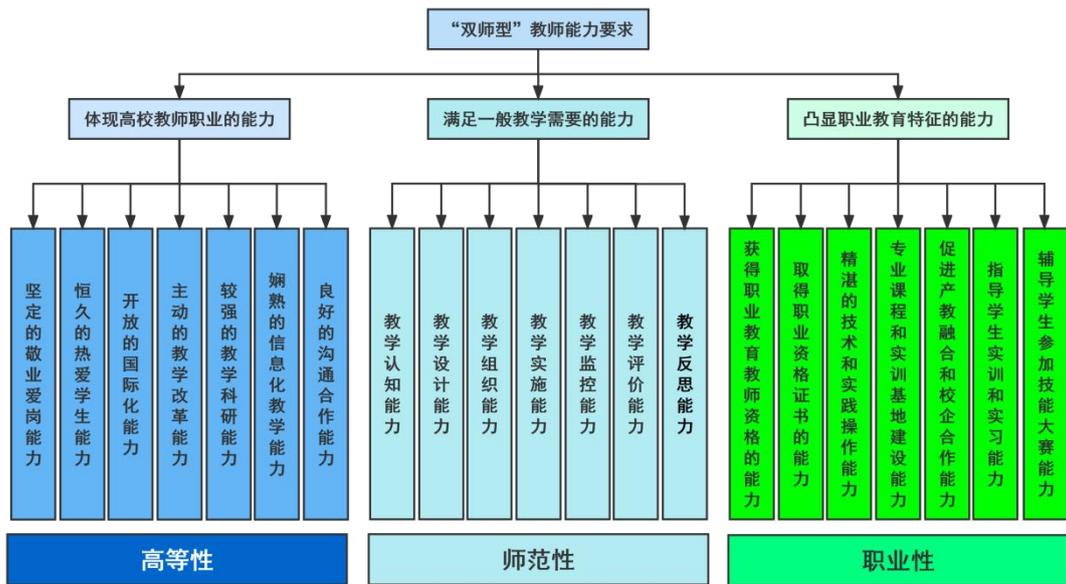


图 2 “双师型”教师能力要求图谱

2. 训——产教融合，校企共建双元培训模式

教师企业实践锻炼是提升“双师型”教师能力的关键举措。在平台建设方面，建立国家级“双师型”教师培训基地 6 个，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》，深入落实“5 年一周期”的全员轮训及“每年至少 1 个月”的企业实践，连续多年印发教师培训暨发展计划。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，年均开展教师研修培训 1200 余人次，人均 1.5 项；年

均选派教师参加企业实践锻炼 350 人，人均锻炼时长超 300 学时/年。在专兼教师互促方面，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 355 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。

3. 赛——赛教融通，建立教师技能竞赛体系

建立了“院-校-省-国”四级教师教学能力竞赛体系，以赛促教，提高了教师的专业教学能力、综合育人能力和自主发展能力等；以赛促研，提升了团队的创新能力和专业服务产业发展的能力；以赛促建，促进课程建设、专业群建设和结构化教师教学团队建设；以赛促改，促进了教学教师思想观念和思维模式的改变，提升了信息化教学能力。同时，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，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。

4. 证——阶梯发展，创新双师分层认证模式

教师发展阶段理论认为，“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。学校对标“双师型”教师应具备的能力指标，多次制修订“双师型”教师分层认证标准，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 3。连续多年遴选认定高级“双师”56 人、中级“双师”145 人，初级“双师”

211 人。

教师生命发展周期	双师层次	“双师型”教师分层认证模式									
		体现高校教师职业的能力（高等性）			满足教学需要的能力（师范性）	凸显职业教育特征的能力（职业性）				荣誉体系	
升华期	高级专业领军人才	主持省级及以上项目	主持人才培养方案制修订	主编新形态教材能力	具有精湛的实践教学能力	职教理念引领能力	主持企业技术攻关	指导学生参加国赛获奖	指导企业实践锻炼	取得相关行业高级职业资格	省级教学名师、技能大师
成长期+成熟期	中级骨干教师	主持厅级及以上项目能力	参与人才培养方案修订	编写新形态教材能力	具有扎实的实践教学能力	职教理念领悟能力	参与企业技术攻关能力	指导学生参加省赛获奖	完成企业实践锻炼	取得相关行业中级职业资格	校级教学名师
适应期	初级双师型教师	具备一定的教学科研能力			具有良好的实践教学能力	职教理念学习能力		指导学生参加校赛能力	参加企业实践锻炼	取得相关行业初级职业资格	校级教坛新秀

图 3 “双师型”教师分层认证标准

（二）打造“双师型”教师发展动力系统

1. 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、思想政治轮训、教师宣誓承诺、红色基地实践等。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、“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，发掘选树先进教师、典型事迹，在青年教师导师安排、教师培训名师示范等方面，发挥名师示范作用，激发教师安心从教、潜心教学、争做名师的内生动力。

2. 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、技能大师等荣誉，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；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等联合企业开展技术研发。

3. 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”，突出教育教学实绩、育人成效和应用研究能力，建立更加契合职业教育特点的教师职称评审标准和岗位设置办法，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。**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；构建多元评价体系，认定“双师型”教师层级，提高“双师型”教师队伍质量。

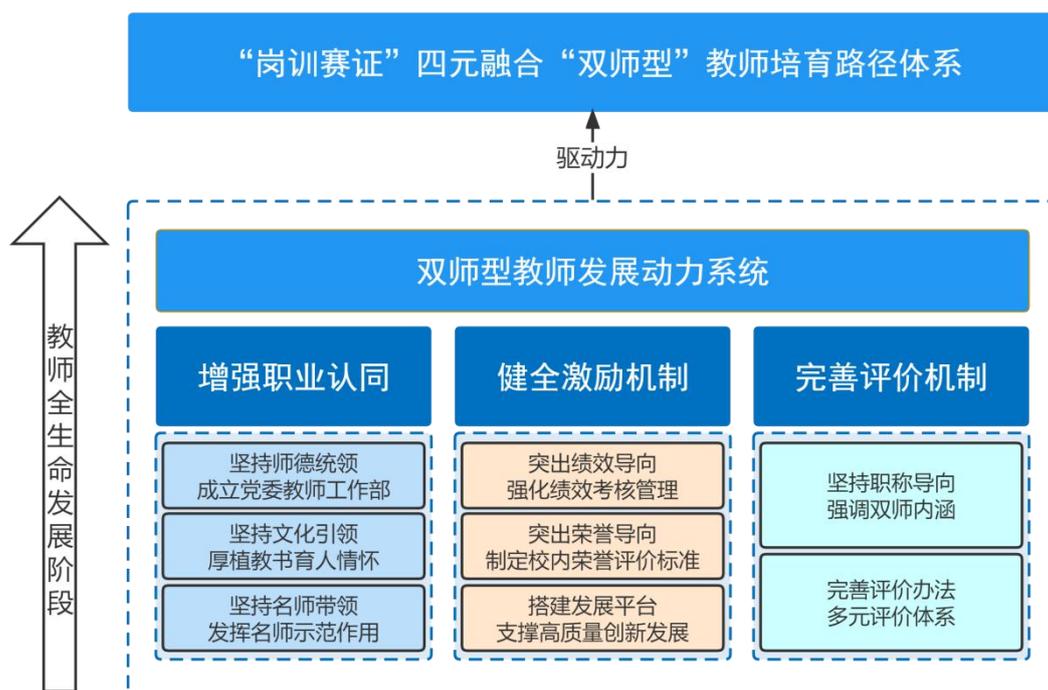


图 4 “双师型”教师发展动力系统

三、成果特色和创新点

（一）在理论上，萃取了“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，提出了“双师型”教师基本能力要求，涉及三个维度和 21 项具体能力观测点，丰富了高职院校“双师型”教师能力标准体系建设成果，提出新时代“双师型”教师能力新要求。

（二）在模式上，构建了“岗训赛证”四元融合的“双师型”教师发展模式。基于职业教育“跨界”理论和教师发展阶段理论，设计了产教融合、赛教融通、阶梯发展的“双师型”教师系统培养、分层认证模式，实践新时代“双师型”教师发展新范式。

（三）在机制上，建立了“双师型”教师发展双向驱动系统。坚持师德统领、文化引领、名师带领，增强职业认同，激发内生

动力，提高教师争做“双师”的行动自觉；突出绩效导向、荣誉导向、职称导向，完善评价办法，凝聚教师自我发展的外部动力，激发新时代“双师型”教师发展新动能。

四、实施成效和推广应用

经过十多年“双师型”教师培养模式探索实践，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、服务产业转型升级等方面取得了突出成效。

（一）提升教师发展能力，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。学校位列全国高职院校教师教学发展指数第52位（2019年）、第50位（2020年）。国家级黄炎培职业教育奖获奖总数位列全国职业院校前三。近五年，学校新增国家高层次人才特殊支持计划教学名师1人、国家级技能大师1人、全国技术能手2人、全国青年岗位能手2人，建成国家级技能大师工作室2个、立项国家级职业教育教师教学创新团队1个，获首届十大陇原工匠1人、省级工匠之师1人、省级职业教育名师工作室10个、甘肃省“五一劳动奖章”获得者4人、甘肃省技术标兵8人、甘肃省“园丁奖”3人。

（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。教师指导学生技能竞赛参与率 95%以上、学生参与率 90%以上（年均万人次）。近 3 年，学生参加国赛获奖 93 项（一等奖 13 项），省级奖励 548 项（一等奖 185 项）。

（三）教师研发能力增强，社会服务成效显著

创新产教协同育人机制，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，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、尼日尔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”、“鲁班工坊”有条件运营项目单位。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，教师年均培训企业员工 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

学校构建的“岗训赛证”四元融合的“双师型”教师发展模式，走出了独具特色的实践之路。学校教师队伍建设成效满足本

科层次职业教育对师资指标的要求，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。“双师型”教师培养做法及成效多次被典型推介，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《职业技术教育》卷首刊载，多个成长案例被《甘肃日报》、甘肃电视台等主流媒体报道，省内外100余所兄弟院校来校参访交流、借鉴应用。课题组在《光明日报》《中国教育报》发表相关理论文章10余篇并被大量转载引用。