

基于“双师”能力培养的高职院校 教师发展路径探索与实践 成果主要内容

（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。

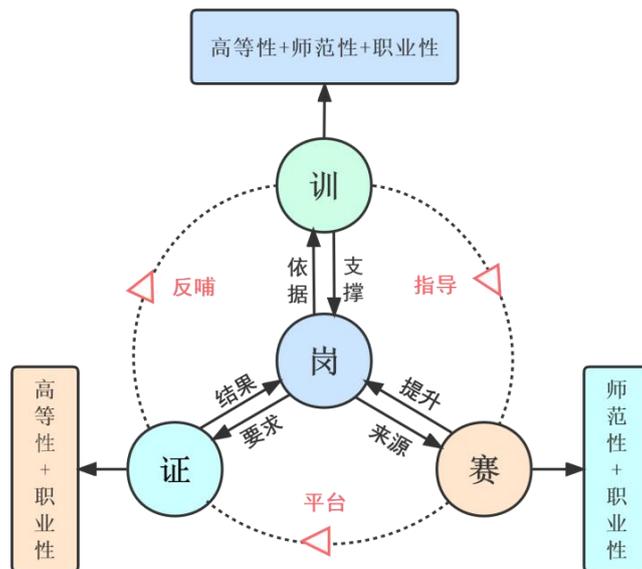


图1 “岗训赛证”四元融合“双师型”教师发展模式

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操作能力等21项指标。

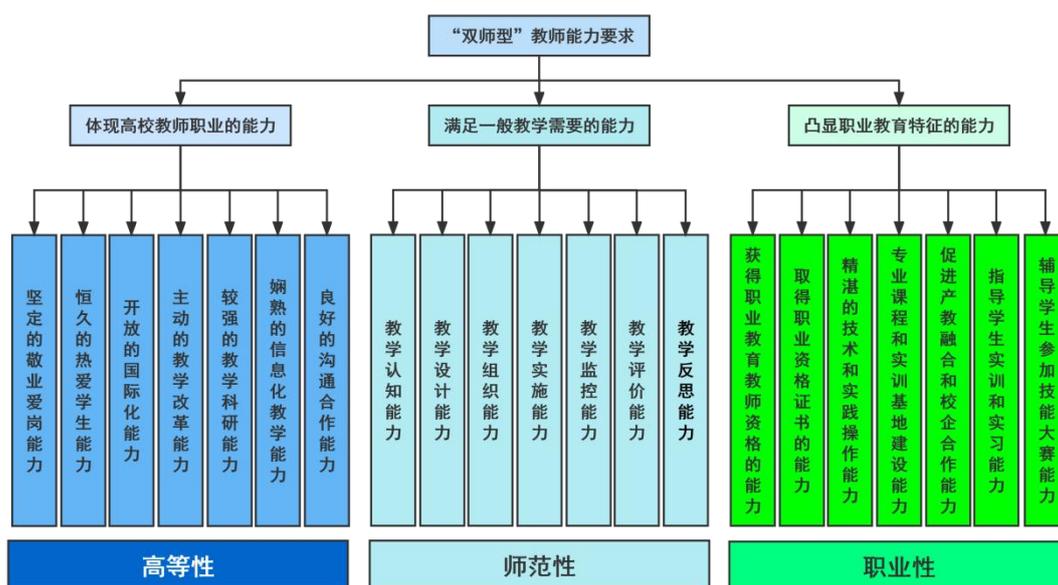


图2 “双师型”教师能力要求图谱

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	主持企业技术难题攻关	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	参与企业技术难题攻关能力	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。

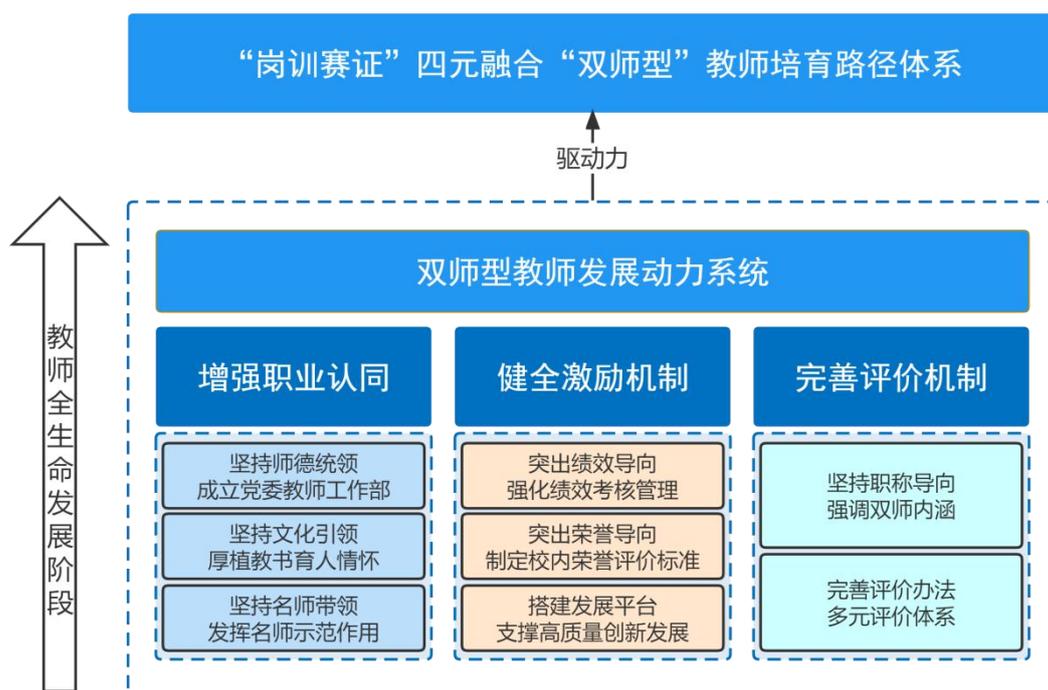


图4 “双师型”教师发展动力系统