

第一章 设计篇

1.3 发表的理论文章

06 职教周刊·教改探索

主编:霍帆 编辑:李丹 设计:王星舟 校对:张静
电话:010-82296603 邮箱:zjzk@edumail.com.cn QQ群:68658765

● 教改一线

“岗课赛证”融合的“双师”培养路径

夏德强

“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、战略性的地位。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,高职院校“双师型”教师的教育理念、能力要求、发展路径、培养机制等与国家对其提出的新目标新要求还存在差距。因此,高职院校“双师型”教师的发展应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、阶梯发展和多元引导,对标高职院校“双师型”教师能力要求图谱,优化“岗课赛证”四元融合的发展路径,建立健全贯穿教师职业生涯的“双师型”教师发展保障体系。

量化指标,确定“双师型”教师能力要求图谱

“双师型”教师,必须同时具备理论教学和实践教学能力的教师。为此,笔者所在的兰州石化职业技术大学坚持问题导向、需求导向和目标导向,以促进“双师型”教师的全面发展为根本,聚焦教师职业生涯,萃取“双师型”教师应具备的能力,构建了“双师型”教师能力图谱。

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,分为彰显高职教师职业的能力、满足一般教学需要的能力、凸显职业教育特征的能力三个维度,涵盖了信息化教学能力、教学设计能力、专业知识和实践操作能力等21项具体指标,体现了对高职院校“双师型”教师高等性、师范性和职业性的要求。

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,其“双师型”教

师的培养也要遵循“跨界”的理念,以行业企业的最新技术和职业岗位要求为主线,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,内容上跨越课堂教学和企业实践,培养模式上跨越学校教学岗位和企业职业岗位。为此,笔者的学校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“岗”即“双师型”教师高等性、师范性及职业性能力要求,“课”即以工学结合、校企共促教师培训为核心,“赛”即以技能竞赛及教学竞赛为平台,“证”即以教师分层分类评价认证为目标,构建了“岗课赛证”四元融合的“双师型”教师发展路径体系。

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,建成具有职教类型特色的教师发展中心和教师发展综合业务系统,校企共建教师企业实践流动站;在制度建设方面,实施专业教师素质提高计划,严格落实5年一周期的全员轮训及每年至少1个月的企业实践制度;在培训体系搭建方面,建立国内外研修、国培计划、省培计划、校本培训及企业挂职锻炼等“五位一体”的线上线下结合的“双师型”教师培训体系,按需施训,提高培训的针对性。

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”,建立“院—校—省—国”四级教师教学能力竞赛体系,创新发展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。坚持“以赛促训”,将大赛项目融入“双师型”教师培训方案,内容转

化为教师培训内容,标准迁移为教师评价标准,促进教师思想观念和思维模式的转变,提升其实践技能和信息化教学能力。

三是阶梯发展,构建双师分层认证模式。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。“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”教师能力要求图谱,制定和细化“双师型”教师分层认证标准并兑现不同待遇,将“双师型”教师分为初级“双师”、中级“双师”和高级“双师”。

机制赋能,打造“双师型”教师发展动力系统

解决高职院校“双师型”教师队伍建设机制不健全、教师个人发展动力不足的关键在于健全激励机制,厚植尊师重教的浓厚氛围,从增强职业认同、完善评价机制两个方面双向发力、双轮驱动。

一是健全激励机制,厚植尊师重教的浓厚氛围。一方面要突出绩效导向,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。另一方面要突出荣誉导向,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。

二是增强职业认同,激发价值实现的内生动力。坚持师德师风建设,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,以校园文化建设、校训、校风、教风等,激活和提升教师自我发展的意识与动力。坚持名师引领,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,激发教师安心从教、潜心教学的内生动力。

三是完善评价机制,凝聚教师发展的外部动力。坚持职称导向,力破“五唯”,建立更加契合职业教育类型特征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专业技术职务的前置条件。盘活岗位资源,设置常设岗位和特设岗位,留足高层次人才聘任空间,明确岗位职责和聘任条件,严格岗位设置与聘任管理。完善评价办法,打破“双师型”教师终身制,实施动态聘任,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”教师业绩,提高“双师型”教师队伍质量。

(作者系兰州石化职业技术大学教授;本文系国家级职业教育教师教学创新团队课题项目“高职院校教师发展中心的职能及运行机制研究”的阶段性研究成果)

Q 教改一线

以“工匠精神”育工匠之师

吴洪成

国家高度重视职业教育发展，今年的政府工作报告，首次将职业教育发展置于突出位置，进一步彰显了职业教育在调整产业结构、人才结构、教育结构方面的重要作用。为推进职业教育大改革大发展，国务院印发了《国家职业教育改革实施方案》（简称“职教20条”），教育部等部门也相继出台了一批含金量高的配套政策，启动了一批职教改革重大项目，集中释放了推动改革发展的政策红利。

因此，必须顺势而为，推动职业教育大改革大发展。“双师型”教师队伍是“工匠精神”的承载者，是职业院校实施“工匠精神”教育的重要力量。职业院校应主动适应经济社会发展和产业转型升级需要，主动适应国家重大战略和区域发展需求，主动适应企业转型升级和人才需求，主动适应教育改革发展需要，主动适应职业教育自身发展需要，主动适应国家重大战略和区域发展需求，主动适应企业转型升级和人才需求，主动适应教育改革发展需要，主动适应职业教育自身发展需要。

“双师”之要求

“职教20条”中有9条涉及师资队伍建设，其中第12条更是明确了“双师型”教师队伍的建设目标和具体任务，提出通过加强编制统筹、标准建设、平台搭建等，推动建立一支素质过硬的“双师型”教师队伍，努力打造一批专业带头人、骨干教师和教学创新团队。笔者认为，可以从“定性”和“定量”两个角度理解相关要求。

从“定性”的角度讲，就是要建立职业教育的教师专业标准，明确“双师型”教师的基本标准，认定标准和评价标准，明晰“双师型”教师必须具备的基本素养——既具有必备的专业知识和教学能力，又具有必要的理论知识和实践教学能力；既能在讲台上传授知识，又能在车间里传授技能；既具备人本主义的工匠精神，又具备工匠精神的内涵。

“双师”之现状

随着兴，必然而至。随着职业教育改革不断深化，推动“双师型”教师队伍建设，已经成为职业院校“双师型”教师队伍建设的基本趋势，整体素质大幅提升，队伍结构持续优化。推行“双师型”教师队伍建设还存在以下几个突出问题。

一是总量不足。据统计，2018年，全国1.77万所职业院校在校生2900万人，专任教师133.2万人，中职、高职生师比分别为1:16.1和1:22.8；1.1万所“双师型”教师48.8万人，在专任教师中的占比与50%的目标尚有一定距离。

二是标准不一。长期以来，业界对“双师型”教师的概念有多种解释，“双师型”教师的国家标准尚未出台，地方标准各有千秋，考核标准更是五花八门，各地公布的“双师型”教师占比并不具备横向比较价值。

“双师”从何来

“双师型”教师队伍建设是一项系统工程，要针对职业院校教师队伍建设的短板，必须找准突破口，问题导向和超前谋划。本着“缺什么补什么”的原则，抓好“五大关口”。

一关“入门关”。职业院校“双师型”教师主要来源于校内专业教师和企业兼职教师，扩大其来源的关键是建立职业教育教师准入标准，落实“职教20条”提出的“3年以上企业工作经历”硬性规定。这是由职业教育作为类型教育的本质属性决定的，也是提高职业教育办学质量、提升社会认同感的必然要求。这就需要政府进一步加大“免资格”力度，松绑职业院校编制束缚，在高职院校推行“人员总量管理”，扩大高职院校用人自主权，落实高层次人才“直通车”制度，启动“固定岗”流动岗”人事制度改革，建立校企专业人员进行“互聘”制度。

二关“培养关”。在院校布局方面，需要加强职业院校师资队伍建设，探索构建以职业院校为主体、联合大学和产教融合企业参与的职业教育师资培养新体系。在师资培训方面，要探索“固定岗”“流动岗”“双师型”教师培训体系已经建立，关键在扩大教师的受益面和提升培训的针对性。笔者认为，“双师型”教师培训的重点是学习借鉴国外职业教育先进经验，同时教师应具备职业素养，提升教师开展“1+X”证书制度、进行模块化教学改革的能力，增强教师掌握新技术、新工艺、新设备的“工匠精神”。

三关“评价关”。从人力资本价值角度分析，“双师型”教师源于企业，又服务于企业，是企业人才双向流动并促进其成长成才的主体。源于企业是“双师型”教师的成长离不开企业支撑平台的支撑，应基于企业这个“双师型”教师具有双重身份，既要承担教师以亿计的的高素质劳动者和技术技能人才的心理需求，又要积极参与产教融合、校企合作，联合开展技术研发，为企业创新发展提供智力支持。因此，企业尤其是产教融合型企业要转变“双师型”教师的培养是企业利己而输出的观念，

思政理论课优秀案例

扬州工业职业技术学院：画好思政课“三”

通讯员 孟斌 李忠明

“职教版‘十九大’”“飞越中国蓝”“下开仗雷田越号”“远望太空的天眼”……这是扬州工业职业技术学院在马克思主义学院特聘思政课教师在思政课堂上呈现的场景，学生们正围绕“中国蓝”热烈地讨论。

“我们的思政教师讲课接地气、讲‘三’”该校学生徐文凯说，“老师的点子多，案例鲜，我听得进去，还准备了一个专题的资料，我下次上课还要讲第一”随着思政课程推进力度与教学改革深入，“讲上见头头”越来越多，更多的学生像徐文凯一样感受到了思政课的吸引力，思政课堂成为深受学生欢迎的“热门课”。

提升思政课的“精气神”

办好思政课“接地气”，思政教师要有思政教育的思想理论素养，提升思政课的“精气神”。

“我是一名思政理论课教师，时刻牢记‘立德树人’”该校思政课教师徐文凯说，思政课教师要有思政教育的思想理论素养，提升思政课的“精气神”。

“我是一名思政理论课教师，时刻牢记‘立德树人’”该校思政课教师徐文凯说，思政课教师要有思政教育的思想理论素养，提升思政课的“精气神”。

思政教育融入社会大课堂

“今天，是我们在扬州进行思政教育‘接地气’”该校思政课教师徐文凯说，思政课教师要有思政教育的思想理论素养，提升思政课的“精气神”。

“我是一名思政理论课教师，时刻牢记‘立德树人’”该校思政课教师徐文凯说，思政课教师要有思政教育的思想理论素养，提升思政课的“精气神”。

画好思政课“三”

通讯员 孟斌 李忠明

建立健全思政课教师激励机制，不断提升思政水平，涌现出一批教师。

针对思政课教师“接地气”、于段“接地气”、学生生命度低、效果不理想等问题，该校对此进行，积极探索思政课与专业相结合，注重思政与专业相结合，注重思政与专业相结合，注重思政与专业相结合。

思政教育融入社会大课堂

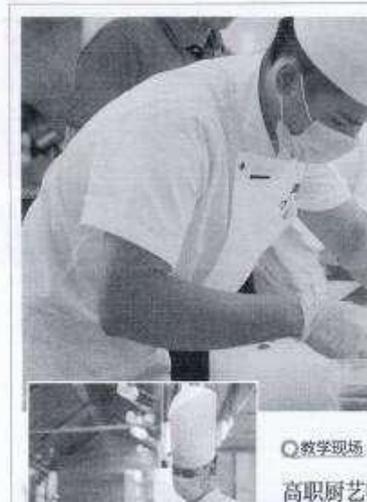
“今天，是我们在扬州进行思政教育‘接地气’”该校思政课教师徐文凯说，思政课教师要有思政教育的思想理论素养，提升思政课的“精气神”。

“我是一名思政理论课教师，时刻牢记‘立德树人’”该校思政课教师徐文凯说，思政课教师要有思政教育的思想理论素养，提升思政课的“精气神”。

思政教育融入社会大课堂

“今天，是我们在扬州进行思政教育‘接地气’”该校思政课教师徐文凯说，思政课教师要有思政教育的思想理论素养，提升思政课的“精气神”。

“我是一名思政理论课教师，时刻牢记‘立德树人’”该校思政课教师徐文凯说，思政课教师要有思政教育的思想理论素养，提升思政课的“精气神”。



Q 教学现场
高职厨艺