

“双高计划”背景下“双师型”教师资格认定标准及路径研究

申家星 夏青

(安徽工业经济职业技术学院, 安徽 合肥 230051)

【摘要】文章从“双高计划”建设的角度,分析了“双师型”教师认定标准及建设的价值取向、逻辑起点和制度逻辑。然后从资格认定制度、资格评价体系、实践机制和专项激励机制四个方面,探讨了实现“双师型”教师认定标准及建设路径。旨在支持职业教育培养高素质的“双师型”教师队伍,为“双高计划”高职院校的人才培养提供赋能。

【关键词】双高计划; 认定标准; “双师型”教师

引言

构建一支高水平的“双师型”教师团队是实现新时代高等职业院校高素质、高技能人才培养目标的核心要素,也是新时代高职院校推进“双高”(即高水平院校和高水平专业群)计划的关键内涵。2019年1月,中国国务院发布了《国家职业教育改革实施方案》,该方案提出需要通过多种方法来扩大职业院校“双师型”教师的规模,并提高其教学质量,优化队伍结构^[1]。同年8月,教育部及其他三个部门共同发布了《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》,其中强调了建立一个基本框架:拥有高尚师德、精湛技艺、专职与兼职相结合、充满动力的高质量“双师型”教师队伍^[2]。鉴于此背景,本文旨在从“双高”发展的角度,探讨如何建立和完善“双师型”教师的标准认定体系。

一、“双高”背景下“双师型”教师认定标准建设的程序

(一)“双师型”教师认定标准建设的价值理念

1. 以“岗课赛证融通”理念推进“双师型”教师标准建设

“岗课赛证融通”这一概念的核心在于将产业实践与教育训练紧密结合,目的是让专业教育能够与生产服务领域紧密对接,确保职业人才的培养和就业需求之间达到无缝链接。为了有效推进以“岗课赛证融通”为核心的综合育人策略,关键在于发展一支具有“双师”能力的教师团队。确立“双师型”教师的标准,对培养这种复合型教师能力至关重要,这包括他们的专业技能、实际操作能力和职业道德等各方面。因此,在职业教育中,特别是在高等职业院校,应把“岗课赛证融通”作为指导理念,推动构建“双师型”教师

的专业标准体系。在产教融合的大背景下,高职院校需要围绕人才培养目标进行系统规划,制定相应的制度框架,以此不断提升“双师型”教师队伍的整体素质。在“双高计划”(即高水平职业院校和高水平专业群)建设的大环境下,这是高职院校为适应经济和社会发展的,以及政策导向所必须作出的战略抉择。

2. 制定体现匠人精神和教育能力的“双师型”教师标准

随着我国产业结构的不断升级和转型,制造业领域正在经历从劳动密集型到智能制造模式的重大变革。这一转变对劳动者的专业技能和工匠精神提出了更高要求。为满足这一需求,职业教育承担起了培养具备这些特质的高素质人才的重要任务。然而,要确保职业教育的质量,关键在于建设一支既具备专业技能又具备工匠精神的“双师型”教师队伍^[3]。将工匠精神融入“双师型”教师的标准体系中,不仅是理论上的创新,也是实践和制度上的创新。这种创新是“双师型”教师队伍建设稳步推进的内在要求,也是时代发展的必然需求。要确保这一标准体系的建立与完善,关键在于找准工匠精神和体系建设之间的契合点,从而确保教师队伍既具备扎实的专业基础,又能传承和发扬工匠精神。

3. 以强化专业社会服务职能推动“双师型”教师标准建设

“双师型”教师的标准定义与高等职业学校的社区服务能力有直接的联系。专业社区服务是专业建设服务于产业的关键职责,为了提升专业的社区服务水平,需要依靠高级的“双师型”教师团队。”双师型”教师的实际操作能力是专业服务产业和培养人才的关键因素,因此,“双师型”教师的定义需要引

导他们积累实践经验。随着学校与企业合作的加深,企业以各种形式参与高职教育,使高职人才培养更贴近企业实践,这是发展的趋势。为了提高“双师型”教师的专业社会服务能力,需要在“双师型”教师的定义中加入专业教师岗位的职业能力。只有当为“双师型”教师队伍的建设确定了包含先进理念、工匠精神和岗位能力的认定标准,这个建设项目才有了价值取向和参考依据。

(二)“双高”背景下“双师型”教师认定标准建设的基础原则

要打造一支高水平的“双师型”教师团队,关键在于确立一套明确的认定标准,这些标准不仅是选拔合格教师的依据,也指导着整个教师队伍的发展方向。这些标准应当兼顾促进个别教师的成长与整个教师团队的提升,确保教师个人职业发展目标和团队整体建设目标保持一致。通过这种协调,每位教师的个人进步将为团队的整体提升贡献力量,进而塑造出高质量的高职院校教师团队。

1. 标准映射教师道德与技能并重的双元属性

“双师型”教师认定标准是对教师师德、理论教学水平和专业技能水平的综合评定,建设这一标准需要突出教师的德技双馨特点。因此,“双师型”教师既要满足一般教师的标准,具备教学能力和素养,也要符合行业标准,具备专业岗位所需的高素质和高技术技能。对于职业院校而言,教师标准和行业标准是教师成为“双师型”教师必须追求的方向和目标。教师标准主要包括教师师德师风等的综合素养和专业教育教学能力,如教师资格证书、继续教育证明、教学获奖情况等;行业标准主要指教师的专业技能和实践能力,包括获得职业资格证书、挂职锻炼、参加或指导行业职业技能大赛获奖情况等实际操作方面的内容。“双师型”教师认定标准建设的关键在于兼顾教师标准和行业标准,使其有机结合。合理的“双师型”教师认定标准为教师提供了参照和明确的目标,有利于提高教师个体素质,更有利于专业团队的发展。

2. “双师型”教师团队致力于深化产教融合、协同育人

为了培养高素质的技术技能人才以满足社会需求,建设一支高质量的“双师型”教师队伍至关重要。这种教师队伍的特点是由院校教师和企业技术人员共同组成,通过他们的优势互补和协同合作,实现理论与实践的紧密结合。然而,目前很多地方的教育行

政部门在制定“双师型”教师队伍建设计划时缺乏明确和具体的指导标准,这无疑增加了实施的难度。为了确保“双师型”教师队伍建设的顺利进行,需要制定一套科学、合理的认定标准,以激发团队成员的教学热情,推动教师队伍的持续优化和发展。通过这样的努力,需要建立一个充满活力、高效协作的“双师型”教师队伍,共同为培养具备理论知识和实践能力的优秀人才贡献力量。

二、“双高计划”背景下“双师型”教师认定标准的建设路径

(一)以职业能力为根本,制定资格认定制度

“双师型”教师的认证标准是该教师资格认定制度的核心,它明确了这类教师的职责、角色以及专业知识和技能的要求。职业教育的特点在于以培养学生的职业能力为目标,而建设以职业能力为核心的“双师型”教师队伍则是实现这一目标的关键。职业能力是一个综合性概念,涵盖了理论知识、行业技能和核心素养。因此,对“双师型”教师的要求更高,教师需要将职业素养融入到理论与实践相结合的教学活动中,以提高学生的职业能力。这意味着“双师型”教师的认证标准应该体现理论与实践的结合,人的素养与职业素养的结合,并展现职业能力的逐步提高。总的来说,“双师型”教师的资格认定原则应该是内容的统一、连续且分层次的。这个认证标准是评价从事职业教育的教师在专业理论和技能上的一个标准,它能引导双师型教师持续提升自己的职业能力。

(二)以岗位需求为中心,构建资格评价体系

职业教育的核心目标是培育学生的职业技能,而实现这一目标的前提是提升教师的职业能力。为了增强教师的职业能力,需要重视“双师型”教师队伍的建设。这一建设过程的首要任务是制定“双师型”教师的认定标准。而制定这些标准的依据,正是基于各个专业所对应的岗位所需求的能力。因此,为了有效地评价教师的资格和能力,必须围绕这些岗位能力需求来构建一套完整的评价体系。

“双师型”教师团队是由学校全职老师和企业兼职老师组成的,他们各自拥有不同的专业能力。学校的全职老师们理论知识扎实,他们的专业能力主要体现在帮助学生掌握专业理论和人文素养方面;而来自企业的兼职教师们则具有丰富的实践经验,他们的专业能力主要体现在培养学生的实践技能方面。只有这两类教师共同合作,才能实现理论与实践的有

机结合,达到协同教育的目标。由于这两类教师的专业能力要求不同,因此在构建教师资格评价系统时应设置不同的评价标准。然而,当前的评价标准往往忽视了企业兼职教师的评价。一个完善的“双师型”教师评价系统,应该既对本校的全职教师进行严格、动态、逐步的认定,也要兼顾兼职教师的评价,以发挥企业兼职教师的作用^[4]。

(三)以校企融合为契机,构建长效实践机制

确立“双师型”教师的评判准则不仅关键在于评估和确认专业教师的双向能力,也指引着“双师型”教师团队建设方向。打造这样的师资队伍,企业的角色不可小觑,需要他们提供具备高端技术技能的人才以加强的教学力量,同时要求的专业教师深入实际工作一线以磨炼其职业技能。通过加深学校与企业的合作,不只为社会培育了优秀人才,也为培养“双师型”教师奠定了坚实的基础。这样的合作促进了资源共享基础上的、系统性的实践管理框架的建立。为了达到这个目的,需要满足以下标准体系要求:“双师型”教师的认定应由政府、企业和学校组成的三方团队共同参与;教师与企业专家需要携手协作,解决教育与生产中的实际问题;同时,为了更好地贯彻这些准则,并深化产教结合,必须重视企业文化与学校文化的融合。随着市场环境的演变,“双师型”教师队伍的建设应持续革新,以适应市场的新需求。这一过程助力了实施“双高计划”的职业院校在建设合格的“双师型”教师团队方面能够稳步前进。

(四)以双重激励为动力,建立专项激励机制

双激励策略是在设计“双师型”教师资格认定标准时实施的一种重要手段,它同时注重业绩和师德两方面的激励。为激发教师的工作热情和潜力,采取了多种措施。首先,对于那些在教学工作中表现卓越、做出重大贡献的“双师型”教师,会给予及时且丰厚的物质奖励,并颁发荣誉证书,以表彰他们的努力和成就。同时,会将这些优秀教师作为榜样进行广泛宣传,以激励更多的教师向他们学习。其次,在学校的重要决策过程中,鼓励并积极邀请“双师型”教师参与,赋予他们一定的决策权。这不仅能够体现他们对学校发展的重要性,更能增强他们的主人翁意识,激发他们为学校发展贡献智慧和力量的热情。此外,为了加强教师之间的交流与合作,会定期组织各类教研活动,为“双师型”教师提供交流经验、分享心得的平台。这不仅有助于提升教师的团队意识和协作

精神,还能激发他们在教育教学中不断创新的动力。最后,为了让“双师型”教师更好地将理论知识与实践相结合,会为他们提供更多的实践机会和平台,如深入企业进行实践锻炼等。这不仅能够提升教师的实践能力,还能使他们更加贴近行业实际,为学生提供更加贴近市场需求的教学内容和指导。总之,双激励策略的实施旨在全面激发“双师型”教师的工作热情和创新精神,推动他们在教学和科研工作中不断取得新的突破和成就。

三、结语

高等职业院校应抓住“双高计划”带来的机遇,制定明确的标准来认定合格的“双师型”教师。基于这些标准,院校需要建立相应的管理规程,构建一个多层次、分类明晰的“双师型”教师培养体系。同时,应当改进教师的实践操作机制,并不断完善评估系统。通过这些措施,可以有效促进职业教育领域高质量“双师型”教师队伍的构建,培育出一支专业水准极高的“双师型”教师团队,从而为实施“双高计划”的高职院校在人才培育上提供强有力的支撑。

参考文献:

- [1] 王宏. 多维度视角下高职院校青年教师发展研究[J]. 合肥学院学报(综合版) 期刊, 2021(4): 139-144.
- [2] 涂鹏, 刘洋. 高职“双师型”教师心理资本: 结构、现状与影响因素[J]. 职教通讯, 2021, (10): 71-81.
- [3] 赵平. 大学生工匠精神培育的原则及路径探索[J]. 南阳理工学院学报, 2019, 11(03): -2019: 71-74.
- [4] 李鑫, 李梦卿. 企业需求视角下“双高计划”高职院校“双师型”教师认定标准建设[J]. 职业技术教育, 2020, 41(31): 35-40.

基金项目: 2020 年省教育厅教研项目: “双高”背景下“双师型”教师认定标准建设的逻辑与路径, 项目编号: 2022jyxm207。

作者简介:

中家星(1982—), 男, 河南新乡人, 硕士, 讲师, 物流管理教研室副主任, 研究方向: 供应链管理。
夏青(1981—), 女, 安徽合肥人, 硕士, 副教授, 讲师, 研究方向: 供应链管理。