

职教动态与参考

(2020年第6期—“高水平教师队伍”特辑I)

(总第6期)

文艺职院 职业教育研究中心编印

2020年6月30日

目 录

◎群策献力

- “双高计划”建设视域下高水平教师队伍分类管理培育机制研究..... - 1 -
- “双高计划”建设背景下高职院校教师专业发展的逻辑及推进策略..... - 13 -
- 基于岗位能力视角的高职“双师型”教师认定标准及培养路径研究..... - 28 -

◎专家视角

- 让新时代师德师风建设回归教育本质..... - 44 -
- 建立健全师德师风建设的长效机制..... - 48 -

“双高计划”建设视域下 高水平教师队伍分类管理培育机制研究

郭天平¹ 陈友力²

摘要：打造高水平双师队伍既是“双高计划”建设的重要改革发展任务，更是“双高计划”建设的“第一资源”。高职院校教师分类管理制度改革将是培育高水平教师队伍的重要突破口。“双高计划”建设视域下高水平教师队伍分类管理培育具有重要现实意义，其路径选择是从“师德为先、分类培育、分类遴选、分类发展、分类考核”等维度构建凸显高等职业教育特色的教师分类管理和培育体制机制，即加强师德师风建设是打造高水平教师团队的首要任务，实施教师分类培育是打造高水平教师团队的根本途径，明确人才分类遴选标准是打造高水平教师团队的基本前提，打造人才分类发展平台是打造高水平教师团队的关键环节，强化人才分类考核是打造高水平教师团队的重要保障。

一、问题的提出

为深入贯彻落实全国教育大会精神，落实《国家职业教育改革实施方案》，集中力量建设一批引领改革、支撑发展、中国特色、世界水平的高职学校和专业群，教育部、财政部印发了《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》，提出要集中力量建设 50 所左右高水平高等职业学校和 150 个左右高水平专业（群）（以下简称“双高计划”），这是继国家示范校

¹ 郭天平（1971-），男，四川富顺人，重庆工业职业技术学院院长，教授，主要从事思想政治教育、高等职业教育研究。

² 陈友力（1976-），男，河南罗山人，重庆工业职业技术学院发展规划与质量保障处处长，副教授，主要从事高等教育管理、高等职业教育政策研究。

(骨干校)项目以来中国高等职业教育的又一重要战略部署。“双高计划”将与本科院校的“双一流”建设一起成为推动中国高等教育发展的两个强大“引擎”。打造高水平双师队伍既是“双高计划”建设的重要改革发展任务,更是“双高计划”建设的“第一资源”。因此,如何以“四有”标准打造数量充足、专兼结合、结构合理的高水平双师队伍,培养一批行业有权威、国际有影响的名师大师和领军人才,成为“双高计划”建设的重要人才支撑,是摆在我们面前的重大课题。高职院校教师分类管理制度改革将是培育高水平教师队伍的重要突破口。高校教师岗位分类管理制度不同于过去的以“人”为中心的传统人事管理制度,而是以“教师岗位”为中心,围绕“教师岗位”的分类设置、聘任、考核、评价、激励、发展、退出等进行的一系列制度设计。目前,高职院校对此探索显得比较薄弱,有学者提出将高职教育教师岗位分为教学为主岗位、科研及社会服务为主岗位、专业建设为主岗位、教学辅助为主岗位和特聘岗位。但没有围绕“双高计划”建设实际系统设计高职教育教师分类管理体制机制,可操作性不强。有学者认为从规划先行、以(专业)群为基础、分类建设、标准引领、校企联合培养等五个方面,综合施策打造高水平双师队伍,但对高水平教师队伍的分类管理培育却没有深入探究。因此,围绕“双高计划”下高水平教师队伍改革任务的要求,构建凸显高等职业教育特色的教师分类管理和培育体制机制,是应时之策,也是长久之需。

二、高水平教师队伍分类管理培育的现实意义

（一）分类管理培育是落实新时代加强高素质教师队伍建设国家政策的需要

为加快推进教育现代化、建设教育强国、办好人民满意的教育,国家出台一系列加强教师队伍建设的政策措施。2018 年 1 月,《中共中央、国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》指出教师是教育发展的第一资源,是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要基石。教师队伍建设的的基本原则之一就是要分类施策,即要根据各级各类教师的不同特点和发展实际,采取有针对性的政策举措。2018 年 2 月,中共中央办公厅、国务院办公厅《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》指出建立科学的人才分类评价机制,强调实行分类评价,以职业属性和岗位要求为基础,健全科学的人才分类评价体系。2019 年 1 月,国务院《国家职业教育改革实施方案》强调多措并举打造“双师型”教师队伍,探索组建高水平、结构化教师教学创新团队。可见,国家出台的系列教师队伍建设政策为“双高计划”建设高水平教师分类管理培育指明了方向。

（二）分类管理培育是高水平高职学校和专业群建设的需要

现代职业教育具有职业性、技术性、社会性、终身性和全民性,其中职业性和技术性是职业教育的本质属性。高等职业教育还兼具高等性和职业性双重属性。当前,国家将职业教育的发展摆在前所未有的高度。“双高计划”建设就是新时代高等职业教

育高质量发展的重大举措，承载着服务国家战略和地方经济社会发展，支撑国家重点产业、区域支柱产业发展，形成一批有效支撑职业教育高质量发展的政策、制度、标准的重要任务。教师作为“第一资源”是“双高计划”建设的关键，也是增强高职院校内生动力和办学活力的关键。教育部财政部《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》指出，要建设高水平双师队伍，必须培育“行业有权威、国际有影响的专业群建设带头人”“能够改进企业产品工艺、解决生产技术难题的骨干教师”“具有绝技绝艺的技术技能大师”“聘请行业企业领军人才、大师名匠兼任任教”等不同类别的高水平教师，这表明“双高计划”建设中要建设高水平教师队伍，必须要突出类型教育特征，深化对教师队伍分类管理培育改革。

（三）分类管理培育是建设高水平专业化“双师型”教师队伍的需要

目前，高职院校教师队伍分类管理培育改革工作比较薄弱，大多参照普通本科高校的做法，简单地将教师队伍分为教学、科研和教学科研三种岗位，由于职业教育与普通教育是两种不同教育类型，决定了高职院校教师分类管理不能照搬普通本科高校。高等职业教育作为一种类型教育，产教融合、校企合作是其主要的类型教育特征，这就要求高职院校形成多元化的师资来源渠道，不仅有普通高校毕业的研究生，也有从企业引进有实践经验的技术骨干，还有从行业企业选聘的能工巧匠、技能大师担任兼职教

师。《国家职业教育改革实施方案》进一步要求从 2019 年起，职业院校招聘相关专任教师原则上应具有 3 年以上企业工作经历。当前，高职院校教师的专业素质与能力难以适应新时代人才培养的需要，职业能力和专业化水平有待提高，应构建兼顾专任和兼职教师、教师个体和团队的分类管理体系，不仅有利于促进教师个体的专业发展，而且有利于打造高水平“双师型”教师队伍和组建高水平、结构化教师教学创新团队。

三、高水平教师队伍分类管理培育的路径选择

高水平高职学校建设要充分发挥教师“第一资源”核心作用，遵循高等职业教育规律和教师成长发展规律，深入推进人事与绩效制度改革，从“师德为先、分类培育、分类遴选、分类发展、分类考核”等维度构建凸显高等职业教育特色的教师分类管理和培育体制机制，打造一支师德高尚、业务能力强、行业有权威、国际有影响的高水平“双师型”教师队伍，为提高人才培养质量、服务经济社会发展和产业转型升级提供坚实的人才支撑和智力保障。

（一）加强师德师风建设，是打造高水平教师团队的首要任务

要充分发挥党委教师工作部作用，统筹推进教师思想政治工作和师德师风建设工作，全面加强党对人才工作的领导。以习近平新时代中国特色社会主义思想武装教师头脑，始终把政治标准放在教师队伍建设的首位，健全师德建设长效机制，推动师德建

设常态化长效化。引导全体教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育德，争做“四有”好老师。通过宣传师德典范、树立师德楷模、讲好师德故事、强化师德考评等活动，用典型的力量带动人、用先进的力量引导人、用榜样的力量鼓舞人。

（二）实施教师分类培育，是打造高水平教师团队的根本途径

根据高等职业教育办学规律及教师职业分类发展需要，以教师分类管理与培育为着力点，以构建专业学习共同体为核心，将具有共同价值观与理念、共同的专业学习和应用的教师组成团队，将岗位职责、团队协作、绩效考核与薪酬分配有机结合，建立有效的教师团队运行机制，为教师队伍设置不同发展系列和配套发展保障体系，促进团队成员的共同发展和成长。一是以国家教学名师为核心，打造专业教学优秀团队。充分发挥国家“万人计划”教学名师的引领作用，以专业建设为纽带，打造国家级、市级和校级高端教学人才梯队，旨在搭建促进中青年教师专业成长以及教学名师自我提升的发展平台，造就在专业建设和教学上有水平、有成就、有影响的优秀团队。二是以国家技能大师为核心，打造专业实训优秀团队。大力培育和弘扬工匠精神，打造国家级、市级及校级专业实训高端技能人才梯队，建设技能大师工作室，充分发挥技术技能大师在技能攻关和绝技绝艺代际传承的积极作用，打造具有工匠精神、高超技艺、实践能力强的专业实训高端技能人才优秀团队。三是以学术技术带头人核心，打造科技创

新优秀团队。充分发挥学术技术带头人引领作用，依托工程技术研究中心、应用技术推广中心等协同创新中心，以技术研发、技术转让、技术咨询、技术服务项目为纽带，着力培养能够改进企业产品工艺、解决生产技术难题的骨干教师，培育出在行业领域和专业领域具有较大影响力的科技创新平台和优秀创新团队。四是以创业导师为核心，打造创业实践优秀团队。充分发挥创业导师引领作用，促进教师积极开展创新创业实践活动，打造具有深厚理论功底、精通专业知识和丰富实践经验的高水平创新创业团队，优化创新创业环境，为创新创业者们提供全程化、个性化、专业化、实用有效的指导和帮助，全面提升创新创业水平。五是以专家型辅导员为核心，打造学生管理优秀团队。充分发挥专家型辅导员的引领作用，坚持立德树人根本任务，围绕思想政治教育、党团和班级建设、学业指导、日常事务管理、心理健康教育与咨询、网络思想政治教育、危机事件应对、生涯规划与就业指导等多方面开展研究和实践创新，打造国家级、市级及校级专家型辅导员队伍，探索大学生管理工作的新途径、新方法，造就学生管理的优秀创新团队。

（三）明确人才分类遴选标准，是打造高水平教师团队的基本前提

高等职业教育既有高等教育的层级，又具职业教育的属性，因此分类遴选标准应体现高等职业教育特征。一是以专业教学为重点选拔教学名师。因此，高职院校在遴选教学名师时，不仅注重

专业理念与师德的高度、专业知识的宽度、专业能力的强度，而且凸显专业教学实践的行之广度，通过“德”“识”“能”“行”四大维度的素质有机耦合，构建教学名师应具备的素质体系。二是以工匠技艺为重点选拔技术技能大师。以服务高端产业和产业高端为重点，选拔专业（行业）领域技能拔尖、技艺精湛并具有较强的创新创造能力和社会影响力的高技能人才。三是以学术造诣为重点选拔学术技术带头人。发掘具有较强的研究能力、深厚的学术造诣和丰富的教学工作经验的选拔为学术技术带头人，积极开展社会服务，重视应用技术的研究和开发。四是以创新创业能力为重点选拔创业导师。遴选致力于具有双创教育教学实践，专业背景扎实、实践能力突出，有强烈的创新创业意识和能力，组建一支专业能力强、实践能力突出的创新创业教育师资队伍。五是以思政工作专业化为重点选拔专家型辅导员。高校辅导员工作是一个集多门专业知识和技能的特殊岗位，承载着学生成长、成才的重要任务。遴选的人才需具有坚定政治素养、高尚思想品格、精深的学识造诣、高超的管理艺术，同时作风正派，办事公道，在学生教育、管理与服务中大胆探索，敢于创新，有独特的工作理念和工作模式，在师生和辅导员队伍中有较强的影响力。

（四）打造人才分类发展平台，是打造高水平教师团队的关键环节

高职院校应出台系列配套政策为教学名师、技能大师、专家型辅导员、创业导师组建工作室，为学术技术带头人搭建科技创

新平台，按照国家、省市、校级从人员、经费、场地、项目及相关资源配置等给予大力支持。通过搭建人才分类发展平台，发挥各类人才引领作用。

一是注重发挥教学名师引领作用。第一，打造教育教学改革智库平台。以教学名师工作室组建团队，依托重大教学活动和重大课题，着力解决制约本专业领域教学质量提升的关键问题，联合攻关瞄准专业前沿提升教学能力，形成高水平教学成果并运用于教学实践。第二，打造中青年教师教育教学成长平台。建立教学名师与中青年骨干教师合作互动培养机制，通过传帮带，带领青年教师参与教育教学改革研究、专业综合改革研究、教材与课程建设、学术交流等，推广教学名师工作室的教育教学经验。第三，打造教学名师网络平台。开发国家、省市级在线开放课程，推广教学成果，实现教学名师工作室经验成果共享。把教学名师工作室打造成为专业建设与发展的智囊团、课程改革的实验室、教学方法改革的操作间、教学研究成果的推广站、教师职业教学能力发展的加油站。

二是注重发挥技术技能大师引领作用。第一，打造技术技能提升平台。以技能大师工作室组建团队，承担政府部门、行业企业及职业院校等技能革新、技术协作、技能研修等项目，实施技术改革，解决技术难题，推动学校技术技能整体提升。第二，打造中青年技术技能成长平台。以技能大师工作室为平台，通过在技能竞赛、技能实践改革、专业实训、企业实践锻炼中传帮带，

加快培养青年技术技能骨干，发挥专业实训高端技能人才带徒传技作用，带动高技能人才队伍建设。第三，打造学生技术技能培养平台。以技能大赛为抓手，建立科学的技能训练体系和常态培养机制，制定实践能力标准，强化理实一体化教学，加强技术技能训练，提升学生人才培养质量。

三是打造高水平科技创新团队。第一，以产教融合一体化平台为载体，整合学校科技研发资源，以项目研发技术要素为纽带，通过与企业开展产品研发、技术服务、项目推广等合作，激发二级学院的活力，形成行业企业、科研院所、高等学校等参与的协同育人机制，培育并跨界组建校企合作科研创新团队。第二，坚持市场导向，凝聚创新资源，根据国家及区域支柱产业发展需要，促进产学研协同创新，开展关键共性技术研发，为提升产业技术创新能力提供科技支撑，推动科研成果反哺教学，培育在社会和行业有较高知名度的科技创新团队。

四是发挥创业导师引领作用。第一，组建创新创业专家团队。通过多学科交叉教学，改革创新创业教育内容，培养双师型创业教师人才，打造具有深厚理论功底、精通专业知识和丰富实践经验的高水平创新创业团队，为创新创业者们提供全程化、个性化、专业化、实用有效的指导和帮助。第二，以创新创业团队为核心，搭建创新创业实践平台。学生通过多渠道的发展，更深入了解各类创新创业设计及活动，便于学生更好地开展创新创业建设，提高学生创新创业实践能力。

五是发挥专家型辅导员引领作用。以专家型辅导员为核心，学生工作实际为基础，成员集体智慧为依托，针对新形势下大学生思想政治教育面临的热点和难点问题进行专题研究，不断探索大学生思想政治教育工作的新途径、新方法，推进实践创新，围绕立德树人根本任务，针对学生工作的实际和学生工作的薄弱环节，贴近大学生思想、学习、工作和生活的实际需求，积极开展富于创造性、具有推广价值和示范意义的实践工作。

（五）强化人才分类考核，是打造高水平教师团队的重要保障

实施以分类管理为基础，以团队评价为核心的教师考核评价机制改革，对于发掘教师自身潜质、拓宽教师职业发展通道、形成正向激励机制、建立协作高效的教师团队等方面具有十分重要的作用。充分发挥教师发展中心作用，由教师发展中心统筹对教师的分类考核和团队评价，从教学名师选拔及教学名师工作室建设管理办法、技能大师选拔及技能大师工作室建设管理办法、学术技术带头人选拔及管理办法、科技创新平台管理办法、科技创新团队培育及管理办法、双师型教师认定及管理办法、教师企业实践锻炼管理办法、辅导员名师选拔及辅导员名师工作室建设管理办法、创新创业带头人选拔及创新创业团队建设管理办法等方面建立健全基于分类管理和团队评价的高职院校教师考核评价机制。在团队组建和平台搭建后，要以岗位聘期目标任务为依据，注重各团队的目标绩效考核，对应团队设立岗位及其工作职责，

完善以绩效为核心，团队与个人、定性和定量并重的考核评价标准，真正建立和完善以岗定薪、权责一致、优劳优酬的薪酬正向激励机制。

（来源：《现代教育管理》2019 年第 8 期）

“双高计划”建设背景下 高职院校教师专业发展的逻辑及推进策略

贺星岳³ 曹大辉⁴ 程有娥⁵ 邱旭光⁶

摘要：高职院校教师的专业发展与“双高计划”建设具有统一性和同步性，二者相互依存，相互促进。在“双高计划”建设背景下，基于高职院校教师专业发展的价值取向、逻辑基点和专业发展能力要素等，提出推进高职院校教师的专业发展，应加强教师专业发展的制度建设，建立教师专业发展的协同模式，构建教师专业学习共同体，聚焦教师专业发展的四大核心能力等，多视角全方位推动。

为深入贯彻落实《国家职业教育改革实施方案》，强化职业教育内涵建设，引领新时代中国职业教育实现高质量发展，2019 年教育部、财政部印发了《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》（以下简称“双高计划”），“集中力量建设 50 所左右高水平高等职业学校和 150 个左右高水平专业群，打造技术技能人才培养高地和技术技能创新服务平台，支撑国家重点产业、区域支柱产业发展，引领新时代职业教育实现高质量发展”。推进“双高计划”建设，教师是第一资源和关键性建设主体，其专业水平直接关乎“双高计划”建设的进度和效度；教师的专业发展与“双高计划”建设具有统一性和同步性，二者相互依存，相互促进，共同发展。新时代以“双高计划”建设为契机，探析

³ 贺星岳（1966-），男，山西临县人，浙江工贸职业技术学院院长，研究员，主要从事高职教育管理研究。

⁴ 曹大辉（1979-），男，河南舞钢人，浙江工贸职业技术学院副研究员，主要从事高职教育研究。

⁵ 程有娥（1963-），女，山西定襄人，浙江工贸职业技术学院教授，主要从事高职教育研究。

⁶ 邱旭光（1968-），男，江西修水人，浙江工贸职业技术学院研究员，主要从事高职教育研究。

高职院校教师专业发展的逻辑与推进策略，对于打造新时代高水平的“双师型”队伍具有重要意义和价值。

一、“双高计划”背景下高职院校教师专业发展的价值取向

（一）履行时代使命：落实立德树人根本任务，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人

习近平总书记在党的十九大报告中明确指出“要全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务”，在 2018 年全国教育大会上强调坚持中国特色社会主义教育发展道路，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。这些论断为新时代高校教育工作提供了基本遵循。建设中国特色高水平高职院校，其核心是扎根中国大地，始终坚持社会主义办学方向，在中国共产党领导下建设具有中国特色的社会主义高职院校，立德树人，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人，培养实现中华民族伟大复兴的“强国一代”。推进“双高计划”建设，高职院校教师要牢记为党育人和为国育才的时代使命，以有理想信念、有道德情操、有扎实知识和有仁爱之心的“四有”好教师为标准，把立德树人的成效作为检验教育教学工作的根本标准，以人为本，在教育教学中坚持推进四个“回归”：一是回归常识，引导学生刻苦读书学习，求真学问、练真本领；二是回归本分，教师要潜心教书育人，做到“经师”与“人师”的统一；三是回归初心，全面贯彻党的教育方针，培养和践行社会主义核心价值观，推动“三全”育人；四是回归梦想，积极推进“双高计划”建设，支

撑区域产业发展，服务教育强国、人才强国和制造强国建设。

（二）服务制造强国建设：培养大国工匠，助推区域产业转型升级

党的十九大报告提出，加强建设制造强国，加快发展先进制造，推动互联网、大数据、人工智能和实体经济深度融合。实现制造强国梦，人才是根本前提，大量高素质的技术技能型人才是制造业创新发展的重要人力资本支撑。制造强国建设为高职教育带来了良好的发展机遇，同时也对高职教育的人才培养规格和质量提出了新的要求。随着制造业智能化升级改造，智能化生产对技术技能人才工作模式产生了根本性影响，表现为工作过程去分工化，人才结构去分层化，技能操作高端化，工作方式研究化，服务与生产一体化。有专家认为，未来智能工厂需要的是高端技术技能人才，创新能力是人才规格的核心，此外还应具备以下四方面突出能力：一是扎实的专业知识与熟练的岗位操作技能；二是问题分析与解决能力；三是跨学科能力；四是对智能网络高度的理解与运用能力。智能制造所需的高端技术技能人才对高职院校的教师专业发展能力提出更高的要求，即“教什么”的学科专业发展和“如何教”的教学专业发展。同时，教师是高职院校提供服务社会的重要人力资源，面对制造强国建设，围绕区域产业转型升级，提升社会服务能力，也是高职院校教师专业发展的重要内容。

（三）保障“教育现代化 2035”：提升人才培养质量，教师素质现代化

《中国教育现代化 2035》确定了到 2035 年总体实现教育现代化，迈入教育强国行列，成为人力资源强国和人才强国。保障“教育现代化 2035”，教师队伍是关键性保障。在新一轮科技革命和产业变革的影响下，新技术、新产业、新业态、新模式迅速生成，经济发展模式转型、“创新驱动战略”等都将对职业教育的教育教学理念、教育内容与模式、学习方式等带来革命性的影响；培养适应时代发展需求的高素质技术技能人才，对高职院校教师队伍建设提出了新的更高的要求。面对复杂多变的教育发展大环境与高职教育现代化建设，我国高职院校教师队伍建设还有很多不适应、不协调与不匹配，有很多现实问题急需解决，一定程度上成为高职教育可持续创新发展的“瓶颈”和“短板”。加快发展现代高职教育，推进“双高计划”建设，提升人才培养质量，高职院校教师队伍一定要现代化。实施人才强校战略，加强高职院校教师队伍建设，提升教师的专业发展能力，加快建成一支结构合理的高水平“双师型”教师队伍，成为新时代建设中国特色高水平高职院校的重要战略目标。

二、“双高计划”背景下高职院校教师专业发展的逻辑基点

无论是发挥高职院校的基本功能，还是落实高职教育的根本任务，教师都是重要的承担者和实施者，教师的专业发展要基于高职教育的基本规律，服务于高职院校的基本功能发挥与根本任

务落实。育人属性、职业属性、跨界属性、高等属性等是高职教育的根本属性特征，是教师专业发展的基本遵循与逻辑基点。

（一）高职教育的育人本质：立德树人，育人为本

育人是教育的本质属性和价值追求，人才培养是教师的初心和时代使命。党的十八大以来，党和国家十分重视教师队伍建设，习近平总书记先后提出了“四有”“四个引路人”“四个相统一”的好教师标准，以及“政治要强、情怀要深、思维要新、视野要广、自律要严、人格要正”的思政课教师新要求，为高职教师的专业发展指明了方向。推进“双高计划”建设，打造以“四有”为标准的高水平“双师型”队伍，高职院校教师要坚守育人初心与时代使命，始终坚持立德树人的根本任务，把培养和践行社会主义核心价值观融入教书育人全过程，以“四有”教师为目标，做好学生成长之路的“引路人”，做到经师与人师的统一，把学生培养成为社会主义合格的建设者和可靠的接班人。

（二）高职教育的职业性：以学生的实践能力培养为核心

高职教育与社会经济发展联系紧密，高职教育的专业按社会分工进行设置，主要面向生产、建设、管理、服务一线培养技术技能人才，具有鲜明的职业性特征。高职教育教学强调的是“做什么，怎么做”，解决专业知识的应用问题，侧重于把理论运用到实践中去，实现知识到应用、应用向技能的有效转化，培养学生解决实际问题的能力，进而形成专业技能，缔造专业品格，提升职业素养，为走向就业岗位打下坚实的基础。在“双高计划”

建设背景下，高职院校教师要以职业需求为导向，围绕实践组织教学，突出教学过程的实践性、开放性和职业性，理论知识以“必须、够用”为原则，在专业技能的传授中突出实践、操作的规范，以学生的实践能力培养为核心，加强学生认知能力、合作能力、创新能力和职业能力培养。

（三）高职教育的跨界性：产教融合人才培养模式

高职教育跨越了经济与教育界的界域，是一种开放式的“跨界”教育，跨界性是其本质属性，产教融合、校企合作、协同育人是其人才培养的根本要求。产教融合人才培养模式要求把产业行业企业的先进技术、优秀文化、产业发展等元素融入高职教育的教育教学全过程，促进人才培养供给侧和产业需求侧结构要素全方位融合，有效解决高职教育教什么的问题，这也是我国高职教育改革发展的一个重要实践经验。推进“双高计划”建设，要强化高职院校与产业界的合作，构建校企命运共同体，以产业需求为导向开展人才培养，促进教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接，实现良性互促，校企协同育人。作为高职院校教师，要深入推进产教融合人才培养模式，创新人才培养，实现人才培养设计与产业岗位需求、课程内容与职业标准、教学过程与生产过程的对接，把工匠精神融入教育教学，把学生培养成适应产业发展需要的新时代“工匠”。

（四）高职教育的高等性：侧重技术创新与应用的发展

“高等性”是指高职教育的学术属性和知识属性，是高职教育发展的方向和灵魂，这就决定了高职教育应开展应用性研究，推动技术创新与发展，运用技术解决问题、满足经济社会发展需要的更好方式的追求。“双高计划”通过人才培养高地和创新服务平台两个建设支点，支撑服务国家产业和区域支柱产业的创新高质量发展，对高职院校的人才培养和社会服务都提出更高的要求。面对制造强国建设、“一带一路”倡议等国家战略和区域产业发展需求，高职教育的人才培养应转型升级，通过优化专业结构、课程体系、教学手段和创新实习实践平台，培养适应产业发展的具有技术运用能力和革新能力，又有专业技能的应用型、适用性和创新型人才。高职院校社会服务功能最主要是通过教师来发挥，教师社会服务能力的高低直接决定了高职院校整体社会服务水平，提升教师的社会服务能力是高职院校教师专业发展的重要方面。教师的社会服务主要体现在参与企业技术改造与更新，运用知识和技术帮助企业解决生产问题，传承与创新区域文化，从而推动区域经济社会发展。

三、“双高计划”背景下高职院校教师专业发展能力要素分析

“双高计划”背景下，提升高职院校教师的整体素质，打造高水平“双师型”队伍，应以师德为灵魂，从职业品质、专业素养、教育素养、服务素养等四个维度提升教师专业发展能力。

（一）职业品质

职业品质是一种具有职业意义的个性品质，是高职院校教师专业发展能力结构的灵魂。高职院校教师职业品质以师德为精神核心，可分解为政治素质、职业特质、职业理念与态度。教师的政治素质是关乎“为谁培养人”这一根本问题，教师要有坚定的政治信念，站稳政治立场，立德树人，培养造就社会主义的建设者和接班人。职业特质是教师在教书育人中展现出的稳定心理特征，亲和力、领导力、逻辑思维严谨和注重教学反思等都是教师所必备的特质。职业理念与态度是教师对待教育教学表现出来的价值倾向，教师要以学生发展为中心，促进学生德智体美劳全面发展；关注人才培养的新思想、新理念，树立产教融合、校企合作的人才培养观；能以良好的教育示范引导学生遵守职业道德规范等。

（二）专业素养

专业性是高校教师的重要特征，高职院校教师的专业素养是教师从事教学、科研以及社会服务应具备的专业知识与能力，主要包括专业知识水平和专业实践能力。专业知识水平要求教师具备四种知识：一是专业领域知识，教师要关注专业发展前沿动态，掌握本专业的理论知识及相关的实践指导知识；二是行业发展知识，熟悉本行业领域的最新技术、技能、理念，了解行业发展规划；三是职业发展知识，关注社会人才需求趋势，熟悉本专业的职业群及职业资格与标准。高职教育具有鲜明的实践性特征，对

教师的专业实践能力要求较高，应具备以下四种能力：一是专业实训能力，教师能对本专业的单项实训、专项实训和综合实训进行科学开发与有效组织；二是企业实践能力，教师能胜任企业岗位工作，具有熟练的岗位技能，能满足实践教学的要求；三是执业能力，教师具有高校资格证书和相关行业的从业资格证书或工作经历；四是校企合作能力，教师在行业企业有一定的影响力，有能力推动校企合作。

（三）教育素养

教育素养是高职院校教师的核心能力，也是其教育教学能力水平的集中体现，其构成可归结为教育知识与能力、课堂教学能力和教学建设能力。教育知识与能力要求高职院校教师具备四种知识与能力：一是教学知识与能力，即掌握教育理念和学习理论，能有效指导学生，能运用多元评价方法，全过程评价学生的发展；二是心理学知识与应用能力，即熟悉高职学生的身心发展规律，了解学生的心理特点和学习特点，并掌握相应的教育方法，对学生进行有效指导；三是通用知识与能力，即掌握相关的法律法规知识与安全知识，具有较强的口头表达能力、文字表达能力、言语表达能力、沟通与交流能力、创新创业教育与就业指导能力等。课堂教学能力是高职教师教育素养的核心，也是高职教师的首要职业能力，可细分为三种能力：一是课堂教学设计能力，即科学合理确定教学目标，制定教学策略，设计教学流程，制定评价方案等，并能在教学中渗透创新创业教育理念；二是教学组织

与实施能力，即能有效组织管理课堂，运用多种方法开展课堂教学，应用信息化手段提高课堂教学效果与效率；三是教学评价能力，即能对教学过程与教学效果科学评价，并及时作出调整与优化。高职教育不同于基础教育，专业性特征明显，教学建设能力是高职院校教师的重要教育素养之一，要求具备三方面能力：一是教学改革能力，即承担教改项目，深化教育教学改革，创新人才培养模式与教学方法；二是专业建设能力，即了解社会人才需求的信息，制定人才培养目标和专业人才培养方案，参与实训基地建设，具有团队建设能力；三是课程建设能力，即根据人才培养目标定位来优化课程体系、制定课程标准、实施课程改革、开发课程教学资源、独立进行校本课程开发等。

（四）服务素养

服务素养是高职院校教师专业发展的重要内容，也是教师专业水平的重要指标。高职教师的服务素养可划分为研究创新能力和社会服务能力。研究创新能力是教师提供社会服务的基础，要必备三方面能力：一是技术创新能力，即围绕专业难题和技术难点开展技术创新、新产品开发，获得发明专利等；二是项目开发能力，即开展产学研项目研究，研究成果反哺教学；三是成果提炼能力，即能将研究成果提炼成报告、案例、论文等。社会服务能力是高职教师研究创新能力在社会领域的实践与应用，主要表征为技术服务能力、培训服务能力和文化传承与创新能力。技术服务能力主要体现在帮助企业解决技术、管理等方面的问题，尤

其是服务中小微企业的技术研发和产品升级；培训服务能力主要指面向行业、企业开展社会培训；文化传承与创新能力指开展地方文化研究，服务地方文化建设，提高学生综合素养，推动校园文化建设。

四、“双高计划”背景下高职院校教师专业发展的推进策略

高职院校教师专业发展比较被动，自主发展不足；专业发展平台不够，有效性有待提高；部分高职教师专业实践能力不强，缺乏“双师”能力；一些青年教师和企业兼职教师的教育教学能力不足，不能“站稳”讲堂；高职教师以教学为主，科研与社会服务偏少等。这些问题与不足都难以匹配中国特色高水平高职院校建设。推进“双高计划”建设，打造新时代高水平高职院校教师队伍，应多视角、全方位地推进教师专业发展。

（一）制度供给：加强高职院校教师专业发展的制度建设，支撑、引领教师专业发展

制度是教师专业发展的根本保障，加强高职院校教师专业发展的制度体系建设，支撑、引领教师专业发展，应从政府、高职院校两个层面双向推进。

在政府层面，根据高职教育现代化发展的需要，首先应该建立完善高职学校教师准入制度和资格体系，制定符合高职教育特色的教师准入标准和任职资格条件，突出强调教师的“双师”素质，并建立相应的教师资格认证机构，为高职院校教师队伍建设奠定良好基础；其次，基于中国高职教育的战略发展高度，从职

业品质、专业素养、教育素养、服务素养等维度制定高职教师专业发展标准，体现中国特色和高职教育特征，为高职院校教师的培养与专业化发展提供依据。

在高职院校层面，首先应加强本校教师专业发展标准的建设，以教育部对高职院校教师的基本要求为指导，厘定各专业教师发展的专业标准，凸显专业实践能力，重视高技能师资、能工巧匠的培养，形成教师专业发展的观念自觉与行为自觉。其次，建立健全教师专业发展的相关制度，实施教师岗位分类管理，建立多维度的考核指标，实施分类考核，凸显高职特色；推行教师专业技术职务分类评聘，构建多元化复合型评价体系，引导教师分类专业化发展；完善教师下企业实践锻炼的管理、考核、激励、保障等制度，推进教师下企业实践锻炼的自觉化、常态化、有效化，促进“双师型”教师队伍建设。

（二）模式创新：建立高职院校教师专业发展的协同模式，促进教师专业发展效力化

基于“双高计划”建设，打造高水平的高职院校教师队伍，要树立专业协同发展理念，创建校内的教师与教师之间协同，校外的教师与企业、行业机构之间的协同，发挥“1+1>2”的效应，以最大效力推动教师的专业发展。校内教师之间的专业协同发展路径为：一是搭建教师专业发展活动平台，如通过公开示范课、专业教研、专业评估活动等校本活动形式，促进教师之间的交流，提升教师的教育教学能力；二是以合作研究项目为载体，教师开

展跨专业合作研究，促进教师间的交互作用，形成专业发展力量，提升专业发展能力，适应新知识生产模式发展的需要。教师与产业、企业之间的协同发展路径为：一是通过校企合作企业、行业社会机构等建立教师企业实践研修基地，开展教师定期到企业、行业机构挂职定岗锻炼，了解产业结构与行业发展趋势，学习企业新技术、新工艺及技能要求与人才标准等，提高专业实践能力；二是组建校企协同创新团队，联合开展技术攻关与项目研发，推动科研成果向生产过程转化，并反哺教学；三是与企业合作建设技能大师工作室，引进高技能人才，由企业大师带引教师共同承担技术技能任务，解决企业的技术工艺难题。

（三）组织形式探索：构建高职院校教师专业学习共同体，实现教师专业发展自主化

新时代社会发展瞬息万变，教师的专业发展需要与有共同愿景的合作伙伴共同解决与应对，基于专业构建专业学习共同体，强调智慧与价值理念共享，能够极大地增强高职院校教师专业发展的效能感，有力地促进并实现教师自主化专业发展。教师专业学习共同体是一种根据教学实践和科学研究的专业性特点自发形成的一个学习型组织，为解决实际问题，教师相互交流、支持与协助，实现个人或整体的专业发展。构建教师专业学习共同体，要基于教师自身专业发展，以教育教学、科研和社会服务等实践中的具体困惑为学习和合作的媒介，通过学习与交流，实现教师之间专业发展优势的共享与互促，并将所学直接应用到具体实践

中，形成专业发展的实践智慧。在构建的实践路径上，首先，高职院校领导要扮演引导者和设计者的角色，唤醒教师的专业发展意识，达成共同愿景；其次，重建教师团队文化，构建教师团队的共同愿景，促进教师之间的有效沟通；再次，变革教师教学科研的方式，以专业引领为先导，注重团队协作，强调自我反思；最后，加强资源保障机制、激励机制、运作机制等建设，确保教师专业学习共同体顺利运行。高职院校教师专业学习共同体依据共同体形态可以构建育人共同体、教学共同体、科研共同体、社会服务共同体等。

（四）专业发展能力提升：聚焦四大核心能力模块，推动教师专业能力全面发展

面对新时代社会发展对高职教师专业能力提出的新要求，聚焦职业品质、专业素养、教育素养、服务素养四个专业核心素养与能力模块，推动教师专业能力全面发展。一是把高职院校教师的师德放在首要位置，以新时代“四有”教师标准统领师德建设，创新教师教育与管理，全面推动以师德为灵魂的职业品质提升。二是加强专业培训学习，促进教师专业成长。通过教师专业培训，不断更新教师专业发展理念，实现职业教育发展动态与专业前沿知识与技术的把握，并内化为专业发展的资本，提升教师专业素养与专业发展水平。三是搭建能力提升平台，提高教师的教育素养。如通过课堂教学创新活动、青年教师教学能力过关活动、专业主任能力过关活动、信息化教学能力培训、“有效课堂认证”

活动等，提升教师的教学能力、专业建设能力和学生管理能力；通过建立教师发展中心，推动教师之间的交流协作，提升教学反思能力。四是提升服务素养。高职院校教师要关注区域产业布局调整，聚焦专业前沿，提升社会服务能力。高职院校要积极与行业企业合作，组建产学研联盟，搭建校企协同创新平台，开展产学研合作项目研究，解决企业生产和管理技术难题，形成相应的绩效激励考核机制，有效提升教师的服务素养。

（来源：《现代教育管理》2019 年第 9 期）

基于岗位能力视角的高职“双师型”教师认定标准及培养路径研究

李晓东⁷

摘要：“双师型”是我国对职业教育教师队伍提出的基本要求。由于长期以来缺乏科学有效的认定标准，职业教育师资队伍质量始终不尽人意。以岗位职业能力为目标，“双师型”专业教师的培养包括“职前培养”和“职中培养”，要以“分级”的“双师型”教师资格为评价标准，以建立岗位职业能力培训系统为关键点，以校企双方“双师型”教师队伍培养基地为保障措施，为高职院校培养“双师型”教师提供具体的、可操作性的培养路径。

一、引言

“双师型”专业师资队伍建设是一个既“古老”又“现实”的问题。说其“古老”，是因为“双师型”教师的概念早在 1995 年原国家教委《关于建设示范性职业大学工作的通知》中就明确要求，“专业课教师和实习指导课教师具有一定的专业实践能力，其中 1/3 以上的达到‘双师型’教师”。说其“现实”，是因为各高职院校的专业师资队伍中真正能够满足技术技能型人才培养需要的教师却少之又少。

国务院于 2019 年 1 月颁发的《国家职业教育改革实施方案》（以下称“方案”）明确指出：到 2022 年，“双师型”教师（同时具备理论教学和实践教学能力的教师）占专业课教师总数超过一半，分专业建设一批国家级职业教育教师教学创新团队，第一

⁷ 李晓东（1964-），男，吉林长春人，宁波职业技术学院建筑工程学院院长，高级工程师，主要从事工科类职业教育研究。

次从国家层面对职业教育专业师资队伍建设提出了具体要求和目标。同时又提出：职业院校、应用型本科高校相关专业教师原则上从具有 3 年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘,2020 年起基本不再从应届毕业生中招聘,从专业教师“入职标准”方面给出了原则要求。教育部、财政部《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》教职成〔2019〕5 号文件中再次明确指出,以“四有”标准打造数量充足、专兼结合、结构合理的高水平双师队伍,建立健全教师职前培养、入职培训和在职研修体系,建设教师发展中心,提升教师教学和科研能力,促进教师职业发展。创新教师评价机制,建立以业绩贡献和能力水平为导向、以目标管理和目标考核为重点的绩效工资动态调整机制,实现多劳多得、优绩优酬。

上述目标和要求的提出,给所有高职院校提出了一个现实的课题,即如何培养和认定符合专业人才培养需求的“双师型”专业教师队伍。本文将就新标准要求下高职“双师型”专业教师的评价标准及培养路径进行分析研究,并给出操作性的建议以供各高职院校参考。

二、高职“双师型”专业师资队伍建设的现状分析

(一) 现状 1——对“双师型”教师的内涵缺乏统一的认识

一是一直在探索,至今没有统一认识。从 1995 年原国家教委以官方途径提出“双师型”教师的要求至今,高职界一直在探索“双师型”教师的内涵,探索的结果主要有:“双职称论”、“双

能力论”及“双融合论”。“双职称论”是指“双师型”教师应该具有两个系列的中级以上职称（如工程师+讲师等），此说法也是“双师”一词的来源；“双能力论”是指教师应同时具备理论教学能力和实践教学能力；“双融合论”则指“双职称论”与“双能力论”内涵的叠加。由于至今为止尚无官方文件对“双师型”教师的内涵及标准给予统一的界定，处于操作层面的各院校对“双师型”教师内涵的理解也就呈现出“百家争鸣”的局面。

二是缺少统一认定标准，认定实效不佳。由于缺少官方的统一标准，作为操作主体的各院校只能制定易于“操作”的认定条件。以宁波职业技术学院为例，由于标准内容与从事职业教育的专业教师职业能力缺乏直接关联，使得“双师型”教师的认定实效不佳，即被认定的教师不一定具备较好完成教师岗位工作任务的能力（参见表 1）。

表 1：“双师型”教师认定标准

<p>1.基本条件</p> <p>(1)具有良好的职业道德,热爱教书育人工作。</p> <p>(2)具有高校教师资格和较好的专业实践教学能力,教学业绩考核良好。</p>
<p>2.专业业绩(符合下列条件之一)</p> <p>(1)具有讲师(或以上)技术职称,同时具备下列条件之一的专任教师:</p> <p>①具有本专业或相近专业非教师系列中级及以上技术职务;</p> <p>②具有从事本专业或相近专业高级技能(三级)职业资格证书或国家职业技能鉴定考评员资格证书(含行业特许资格证书)。</p> <p>(2)近五年中有2年及以上(可累计计算)在企业第一线本专业工作经历(或实践经历),承担过除顶岗实习指导外的实践实训课程授课任务。</p> <p>(3)教师参加政府主管部门举办的技能大赛或本专业(含相近专业)比赛获得省级三等奖及以上(须经教务处认定)。</p> <p>(4)指导学生技能大赛获得省级三等奖及以上奖项(须经教务处认定)。</p> <p>(5)近五年主持过1项及以上应用项目研究,本人主持项目总经费到账工科累计达到10万元,其他学科累计达到5万元,成果已被行业企业或相关部门使用,效益良好。</p> <p>(6)各教学单位结合行业专业特点自行制定的标准,重点考察教师对企业管理的认识,或熟悉企业生产工艺等某一领域技能。</p>

注：内容来自宁波职业技术学院人事处文件。

（二）现状 2——专业师资队伍“偏学历化”现象普遍

一是人才政策与办学绩效考核评价导向不一致。国家层面的人才政策与高校办学绩效考核评价导向是职业院校制定人才引进政策的“标准”的依据。国家层面对职业院校人才政策要求加强“双师型”师资队伍建设，但各级教育行政主管部门在制定学校的办学业绩绩效考核指标时仍然将拥有“高学历”的师资比例作为硬性指标，因而各校在人才引进时均把“高学历”（博士）作为首选。同时，由于各院校实行的提升教师实践技能的“企业实践”政策实效性不理想，使得现有的专业师资队伍“偏学历化”（无实际企业经历、专业实践技能缺失）现象逐年加重。

二是职业教育教师个人发展政策与普通教育相同，高水平企业人才难以引进。教育部在《教育部关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》（教高〔2006〕16号）中指出，“高等职业教育作为高等教育发展中的一个类型，肩负着培养面向生产、建设、服务和管理第一线需要的高技能人才的使命”；《方案》中又进一步明确，“职业教育与普通教育是两种不同教育类型，具有同等重要地位”。但各院校在关乎教师发展晋升的政策标准上职业教育和普通教育是没有本质区别的，即职业教育专业教师与本科院校教师的职称晋升采用的是一个标准，这样来自企业的人才转任高校教师岗位后，必须首先将“工程系列技术职务”转评为“教育系列技术职务”（“转评”条件与晋升条件相同）后

才能晋升高一级职称，在如此条件下，就将绝大部分高水平企业人才拦在了高等职业院校的大门之外。

（三）现状 3——现有的职称晋升政策阻碍“双师型”师资队伍的建设发展

现有的主要关注“项目”、“论文”和“荣誉”的职称晋升政策导向，使得现有来自于院校、无企业经历的教师将大部分精力用于申报“项目”和撰写“论文”方面，很少关注自身的“理论教学能力和实践教学能力”的提高（是否提高也缺少评价标准）。虽然职称晋升政策也要求教师进行“企业实践”的积累，但由于“企业实践”的形式与教师岗位工作技能的提高关联度不大，使“企业实践”大多流于形式。如此，就形成了目前“双师型”队伍比例在增长，实际水平不高的局面，严重阻碍了“双师型”师资队伍的建设发展。

（四）现状 4——“双师型”教师的资格认定缺少合适的“认定标准”

从现有各院校制定的“双师型”教师“认定标准”看，认定标准的内容与职称晋升标准是同质化的，即拥有的专业技术职务证书、工程系列技术职务证书、职业资格证书、获得的荣誉证书、主持的“项目”、发表的“论文”等。同时，由于缺少把具体的“双师型”教师岗位工作能力考核内容纳入“双师型”教师的“认

定标准”中，使得认定的结果不能体现教师的真实“双师素质”，直接影响了师资队伍“双师化”建设的质量。

（五）现状 5——直接来自院校的教师实践能力提升效果不佳

目前，无论是教育行政主管部门或是各高职院校，均要求专业教师通过参加企业实践的方式提升教师的实践能力，并提出了具体的“累计时间”要求（如 3 年不少于 6 个月等）。学校在具体操作时往往偏重于关注实践的“时间”（要求提供有效证明），或以“教师汇报”方式进行验收，其结果是教师参加企业实践的时间累计满足了要求，教师的实践能力提升效果不佳。效果不佳的具体原因如下：一是参加实践的目的不明确，或实践目的与专业核心技能的提升无关；二是实践的形式是进企业“参观”，未参加企业岗位工作实践；三是“实践”的验收形式是教师“自说自话”式的“汇报”，没有“技能”考核的内容。

（六）现状 6 ——来自企业的兼职教师教学能力难以提升

“双师型”教师不仅指专任教师个体，还应涵盖整体教师队伍，其中包括来自企业的兼职教师。各高职院校的专业教师队伍中均包含相当数量的企业兼职教师，其“教学能力”不足并且难以提升已成普遍性问题。问题产生的主要原因为：一是由于政府未在制度层面把企业兼职教师参与学校教学工作纳入企业责任，造成企业人员不能名正言顺地成为兼职教师，学校也难以请到高水平的企业兼职教师，更不可能名正言顺地开展企业人员兼职教

师的教学能力培训工作；二是由于各高职院校与企业的合作深度不够，甚至多数企业人员是以个人名义担任职业院校的兼职教师，因此学校不能制定并实施有效的措施和计划对兼职教师开展教学能力培训。

三、“双师型”教师“操作性认定标准”的建立

（一）“双师型”教师的实效性内涵

《方案》中明确指出，“双师型”教师是指“同时具备理论教学和实践教学能力的教师”，其实质内涵是要建立起具有真实能力的职业教育专业师资队伍。但从目前各高职院校制定的“认定标准”看，均过于看重教师已获得的各类“成果”，如“双职称”证书（行业与教育）、“双资格”证书（行业资格与教师资格）、荣誉证书等，这种做法忽略了一个重要的现实，即由于我国的职业教育教师职称评审标准及职业资格考试内容等并未与各行业（含教育行业）职业能力相对接，因此造成了教师资格≠教学能力、职业资格≠实践能力的现实。因此笔者认为，高等职业教育的“双师型”教师应定义为：具有本科以上高等教育学历，具备规定的企业工作实践经历且获得相应行业职业资格，经过高等职业教育教师岗位职业能力培训并通过考核的，能够完成高等职业教育专业教师岗位工作任务的人员。

上述定义中重点关注的是对“双师型”教师认定的“实效性”，即被认定的教师应能够完成高等职业教育专业教师的岗位工作任

务，因此其内涵包括：“双师型”教师是指高职院校的专任专业教师；应具备本科以上高等教育学历；应具备规定的企业工作实践经验（可在入职前已经具备，也可在入职后通过“顶岗”形式完成）；应获得相应行业的职业（执业）资格；应参加高职教师岗位职业能力培训并考核通过。上述 5 项内涵内容中，第 5 项内容为最重要的“必要条件”，其他内容则为“充分条件”，所有 5 项内涵内容应作为高职“双师型”教师认定标准制定的依据。

（二）高职“双师型”专业教师的“操作性认定标准”

高职“双师型”专业教师的认定标准应包括两部分，即“入职标准”及“考核标准”，基本内容如图 1 所示。

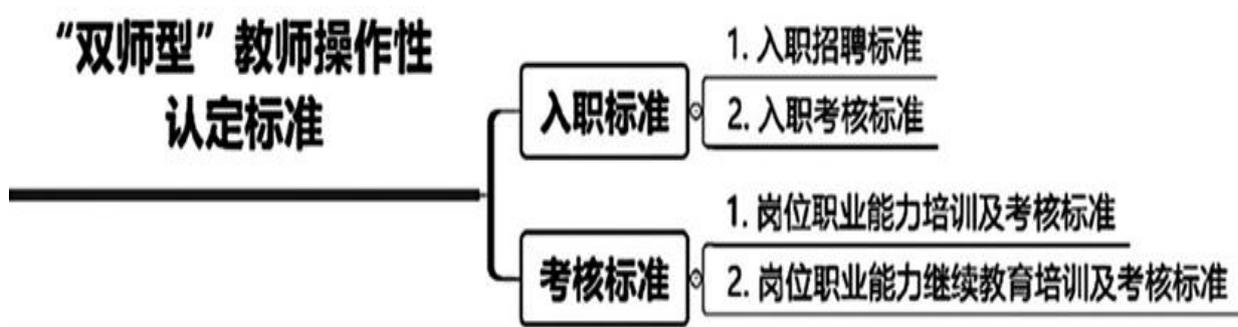


图 1 高职“双师型”教师操作性认定标准基本内容

（三）高职专业教师的岗位职业能力分析

高职院校经过多年的探索和发展，对培养高素质技术技能型人才所需专业教师的岗位职业能力内容已经基本明晰，即可以认为：能够完成教学、科研及服务工作任务的专业教师可以被认定为高职“双师型”教师。因此，对高职专业教师的岗位职业能力的准确分析就成为确定“双师型”教师认定标准的关键。笔者依

据多年一线管理工作实践，对高职专业教师的岗位职业能力进行了分析，结果如图 2 所示。

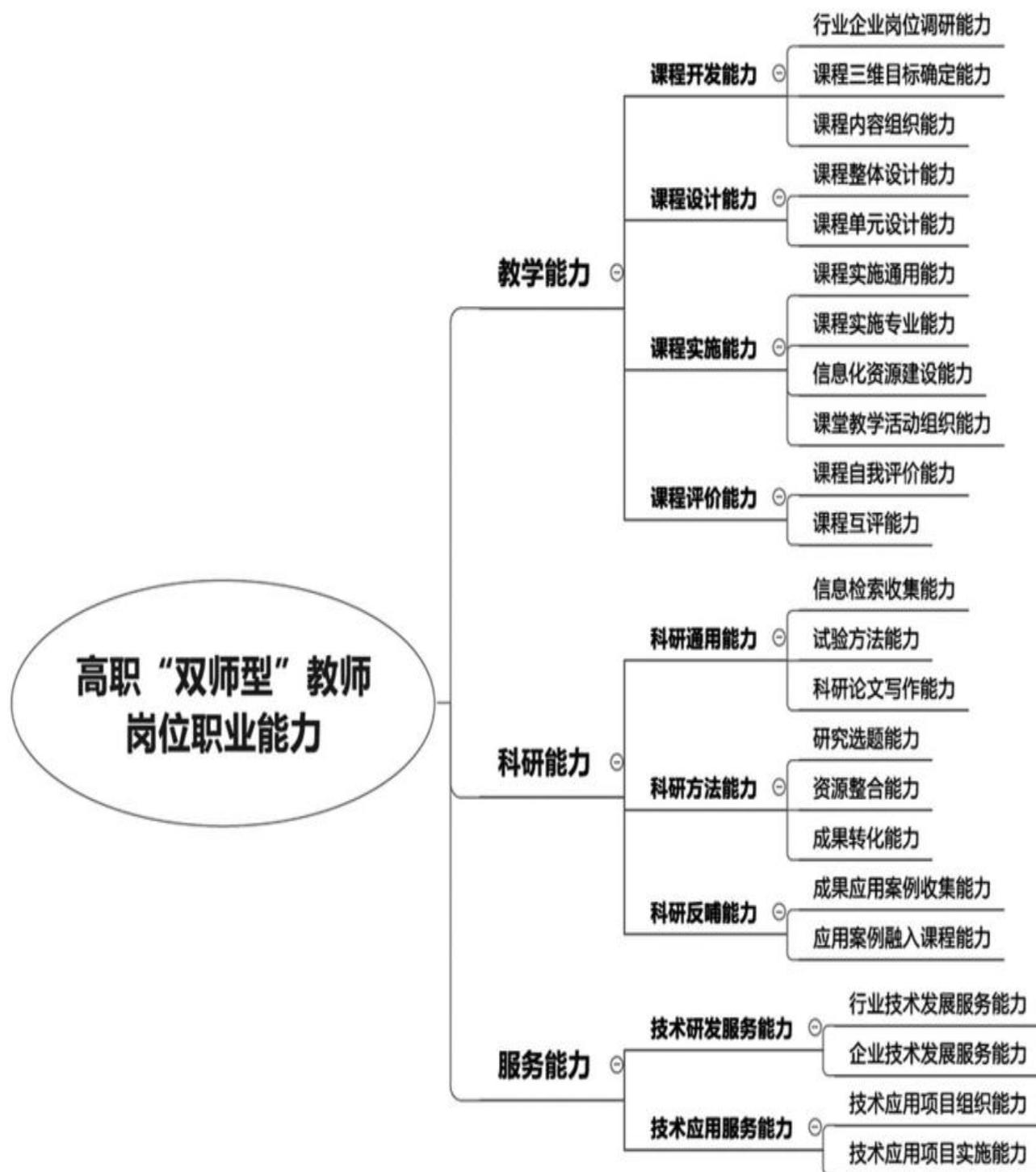


图 2 高职“双师型”教师岗位职业能力分析

四、“双师型”教师的培养与认定

(一) 科学分级、逐级认定

笔者认为，作为“双师型”教师培养及认定主体的各高职院校，应遵照国家制定的基本政策导向及教师专业发展的规律，对“双师型”教师资格认定采取“科学分级、逐级认定”的方法，按图 3 过程进行。

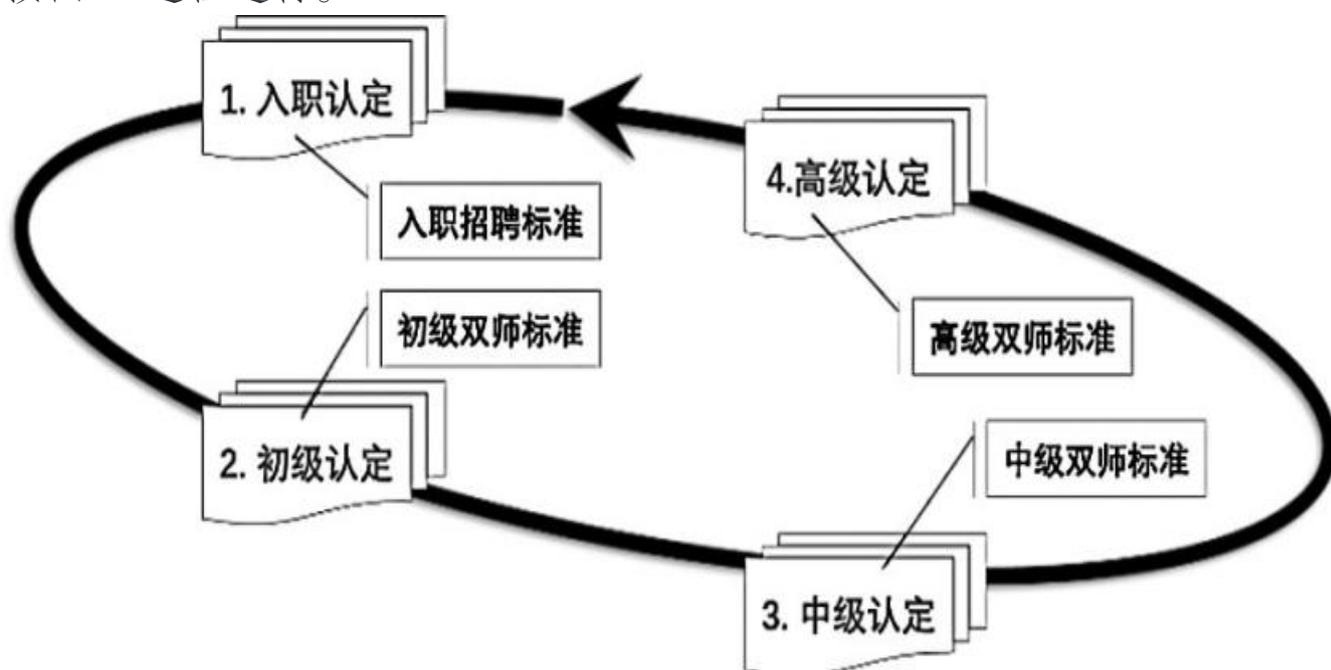


图 3 高职专任教师“双师”资格认定过程

第一，所谓“入职认定”是指，通过制定“入职招聘标准”对应聘高职教师者进行初步的“双师素质”考核，此过程并非对教师进行的“双师型”教师的资格的实质性认定，只是确认应聘者是否具备“双师素质”的潜质。应聘者的“入职”考核内容及方式可参照表 2 设计并实施。

表 2:应聘高职专业教师“入职”考核内容及方式

序号	考核目标	考核内容	考核方式
1	实践资格	企业工作年限3年以上,核心技能行业职业资格	证书及履历审核
2	教学资格	国家教师资格	证书审核(可暂缓考核)
3	专业理论水平	专业群2个方向核心课程理论知识	理论考试
4	专业实践能力	专业群2个方向核心技能	实操考试
5	教学实践能力	课程单元设计与实施	单元试讲

第二,所谓“初级认定”、“中级认定”及“高级认定”是指,将职业院校的专业教师的“双师型”资格划分为“初级资格”、“中级资格”和“高级资格”,由学校依据教师岗位工作能力分析结果制定教师岗位能力课程“培训包”,并根据教师岗位能力内容分类开发并实施各“培训包”所包含的培训课程,再根据岗位工作需要确定“必修课程”及“选修课程”,并确定每门培训课程“学分”及“初级资格认定总学分”、“中级资格认定总学分”及“高级资格认定总学分”,作为各级资格认定的标准。新入职教师需参加3-6个月岗位能力课程培训,通过考核并获得“初级资格认定总学分”者可被认定为“初级双师型教师资格”,获得“初级资格”的教师可以从事专业教师岗位教学工作;培训课程系统需常年开放,获得初级资格的教师可参加培训 and 考核并依次获得“中级双师型教师资格”和“高级双师型教师资格”。

第三,课程“培训包”可根据专业教师岗位职业能力分析结果(见图2),按图4框架内容并考虑能力递进原则及资格认定的“分级”需要建立。

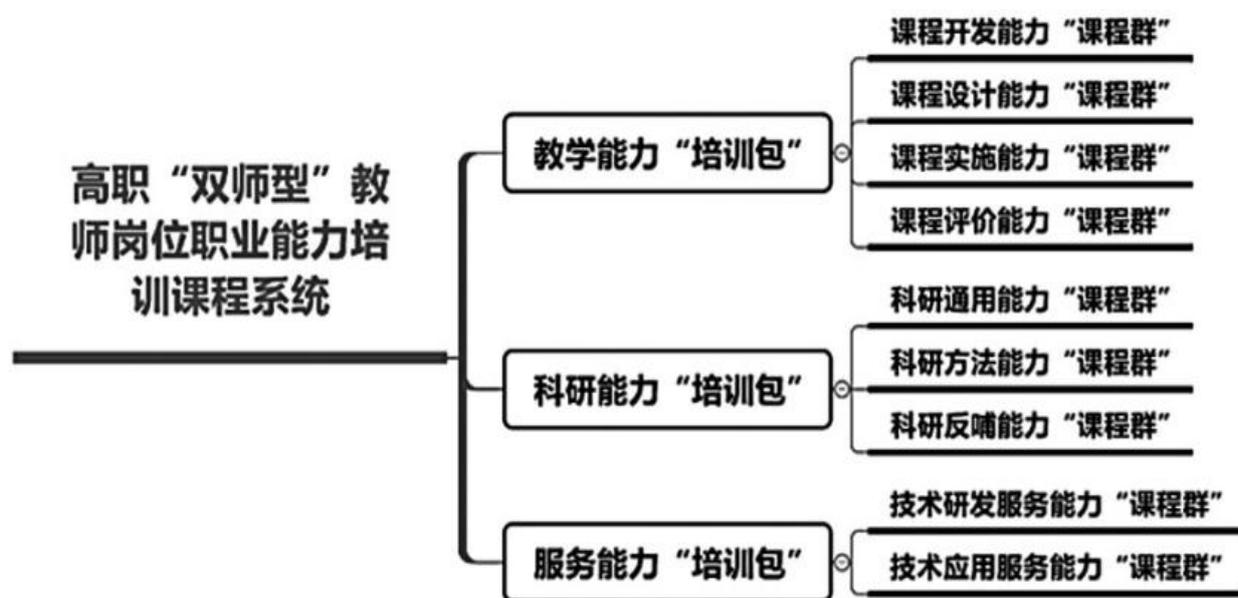


图 4 “双师型”专业教师课程培训包内容

（二）“双师型”教师的培养原则

1. 以“岗位职业能力”为中心的原则

在制定“双师型”教师认定标准时，将教师通过“岗位职业能力”培训考核作为“必要条件”，再辅以获取教师资格、中级以上职称及行业职（执）业资格作为充分条件，形成对专业教师个人专业发展的正确氛围和导向。

2. 能力递进、分级培养的原则

通过将“双师型”教师资格分成初、中、高三级，对应性地设计三级“岗位职业能力”课程培训系统，并制定初、中、高级认定标准，对高职专业教师实施可操作性的能力递进、分级培养，切实提高教师的真实“双师”水平。

3. 全过程培养的原则

对各高职院校来说，培养的对象包括新入职的教师及在职教师两部分人员，为保证专业教师的执教能力符合职业教育人才培养的需要，培养过程应覆盖教师的完整职业过程。笔者认为，高职院校专业教师全过程的“双师化”培养过程可按图 5 进行。

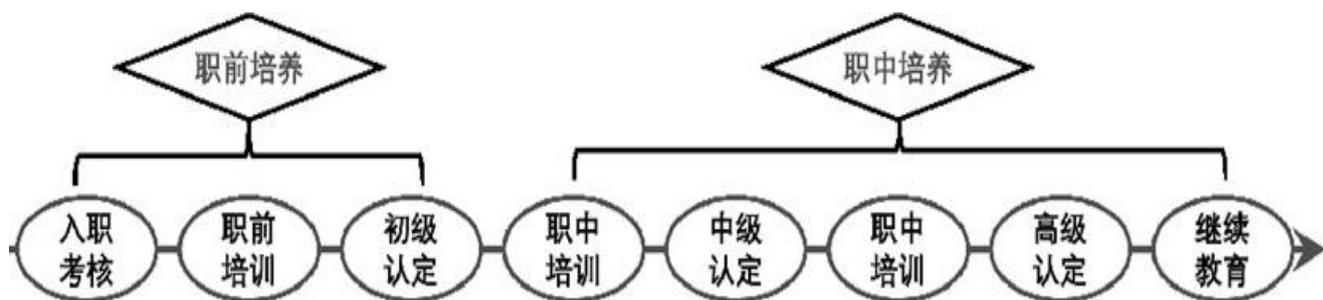


图 5 “双师型”教师全过程培养流程

五、结论与建议

(一) 结论

第一，应重新认识高职“双师型”教师的内涵。

首先，“双师型”教师应只针对高职的“专业教师”，而非针对全体专任教师，因为只有专业教师才具备“同时具备理论教学和实践教学能力”的属性；其次，对专业教师进行“双师”认定，目的是提升教师实施人才培养工作的岗位职业能力，而非授予教师“资格”或“称号”，因此，专业教师的岗位职业能力（教学、科研与服务）才是“双师素质”的核心。

第二，建立专业教师“岗位职业能力培训系统”是关键。由于现有的“职称”、“职业资格”及“荣誉”等均不能与教师的“岗位职业能力”直接相关，因此，建立以教师的岗位职业能力

分析为依据的岗位职业能力培训系统，将是“双师型”教师全过程培养与认定工作的关键。

第三，全过程培养、持续更新才能保证专业师资队伍“双师化”质量。《国家职业教育改革实施方案》指出，“职业院校、应用型本科高校教师每年至少 1 个月在企业或实训基地实训，落实教师 5 年一周期的全员轮训制度”，是从国家层面提出的持续性保证师资队伍“双师化”的质量要求。因此，必须实施以教师岗位职业能力为核心的、包括“职前培养”和“职中培养”的全过程培养制度，才能保证“双师型”师资队伍的建设质量。

第四，建立“双师型”教师培养基地是保障。《方案》将“建立 100 个‘双师型’教师培养培训基地”作为国家层面要求，实际上是明确了“双师型”教师不仅包含学校的专任专业教师，还包括企业的兼职教师；同时指明，只有校企深度合作建立“双师型”教师培养基地，才能为专任教师提高岗位实践能力、兼职教师提高教学能力提供有效的途径和资源。

（二）建议

第一，要打破教师发展通道壁垒，为高水平企业教师引进提供条件。企业高水平教师进入学校后必须进行“职称系列”的“转评”，已经成为引进企业人才的障碍。各级教育行政主管部门应切实将“职称评审”权力下放给院校，院校则应在建立“双师型”教师培训和认定制度的前提下，制定“不同系列、同级职称视同”

的职称晋升原则，打破企业教师发展通道的壁垒，为高水平企业教师的引进，进而提升“双师型”师资队伍建设质量提供条件。

第二，要创新职称评审条件导向，激发教师提升“双师素质”的活力。创新高职院校职称评审导向的关键举措包括：一是打通职称系列之间的壁垒，对来自企业且企业实际工作年限 5 年以上、拥有“中级”以上职称，且通过“岗位职业能力”培训考核的专任教师，职称等级视为同级，不再进行“转评”；二是将通过相应级别“双师型”教师资格的评定作为职称评定的对应级别评审条件的必要条件（建议权重大于 60%），其余的条件按照“双师型”教师职业能力对应的“成果”（即能够佐证其职业能力的成果）内容来确定。彻底改变唯“荣誉”、唯“论文”导向，激发教师提升“双师素质”活力。

第三，要分工协作才能建立有效的“双师型”教师培训课程体系。图 2 中的各项岗位工作技能需要建立与之对应的课程体系，课程体系的建立需要各高职院校的多部门协作才能完成。如教学能力需要“教师发展中心”和各院系支撑；“科研能力”需要科技处支撑；“技术服务能力”则需要校企合作才能完成。各高职院校应由学校统筹制定规划，充分挖掘自身潜力和优势，必要时可借助外力建立适合学校需求的“双师型”教师培训“课程包”，并聘请高水平的、具备实操能力的教师担任培训课程的教师，以确保培训效果。

第四，要持续检验课堂教学质量，才是保障“双师型”师资队伍建设质量的有效措施。对高职院校来说，人才培养是学校的第一要务，科研能力和技术服务能力均应服务于教学能力，因此“双师型”师资队伍建设的質量应直接反映在课堂教学过程当中。建立长效的课堂教学质量监控体系是检验“双师型”师资队伍建设质量的最有效的办法，如宁波职业技术学院开展的以“有效课堂认证”活动为抓手的课堂教学质量监控体系，就是检验教师教学能力和“双师型”师资队伍建设质量的有效案例。

第五，企业实践要重“实效”，才能提升教师的实践技能。企业实践的目标应涵盖专业核心技能的学习、企业岗位工作过程的梳理总结、岗位工作任务内容的提炼等；实践的形式应采取“顶岗实习”的方法；验收的方法应采取由企业专家考核专业核心技能的掌握程度、提供岗位工作过程和工作任务总结报告，以及提供包含全新课程任务载体的课程设计等形式。如此，才有可能使企业实践获得实效。

（来源：《现代教育管理》2019年第8期）

让新时代师德师风建设回归教育本质

奚爱国⁸

进入新时代，随着人民群众享受公平优质教育需求的日益迫切、立德树人目标任务的逐步清晰，研究把握师德师风建设的系统性、整体性、协同性及其内在规律性，就显得愈发重要。此次出台的《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》（以下简称《意见》）将尊重规律作为重要原则，让师德师风建设置于教育规律之下、置于人才成长发展规律之下，并与此前出台的《教师违反职业道德行为处理办法》、《新时代教师职业行为十项准则》一起，构成完备的师德师风建设制度体系，为基层推进师德师风建设指明目标路径，提供实践依据。基层教育部门和学校在贯彻落实《意见》的过程中，应该按照文件研制的基本原则和主要精神，充分把握教育规律、职业发展规律、师德师风建设规律，切实担起教师思想政治建设和专业化成长以及师德建设生态营造的重任。

尊重教育规律，担负教师队伍政治品德建设重任。教育规律千万条，立德树人第一条，政治品德又是“头条中的头条”。习近平总书记在庆祝改革开放 40 周年大会上指出，“信仰、信念、信心，任何时候都至关重要”。崔卫平教授有句著名的话：“你怎么样，中国便怎么样；你是什么，中国便是什么。”对于新时代伟大征程而言，教师是什么样，中国教育便是什么样，新时代中国便是什么样。《意见》将教师队伍的思想政治工作作为“头

⁸ 江苏省泰州市政协副主席、市教育局局长。

版头条”，确保教师在落实立德树人任务中不走样、不变形、不跑偏。一是用伟大思想铸魂。我们将落实“育人者先受教育”的重要思想，继续把习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神作为泰州卓越教师培养的重要学习内容，用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，积极引导广大教师自觉用“四个意识”导航，用“四个自信”强基，用“两个维护”铸魂。二是用核心价值导向。我们将按照《意见》要求，用社会主义核心价值观凝聚共识，将新时代教师队伍建设的战略重点转到夯实信仰支撑、增厚信念土壤、激发信心力量上来，进而从根本上解决发展教育事业究竟需要什么人的问题。三是用党的建设引领。我们将进一步建强教师党支部、建好党员教师队伍，充分彰显党组织坚强堡垒地位，充分发挥优秀党员教师典型示范作用，用党风涵养引领师德师风。

尊重教师成长发展规律，强化教师职业道德建设。师者本身即是教育，教师的首要成长应为职业道德的成长。习近平总书记对教师提出“三个传播者”“三个塑造者”“四个引路人”“四有好老师”等一系列具体要求，其核心就是明确教师职业道德的基本标准。《意见》充分尊重教师成长规律，进一步明确教师职业道德建设的基本路径。一是立足课堂这个主要阵地。《意见》明确要求广大教师充分发挥课堂主渠道作用，真正做到以心育心、以德育德、以人格育人格，最终实现在教育教学中提升师德素养的目标。我们将教育和引导教师敬畏教育教学规律，摒弃、修正

不当的教育认知与行为，寻求“解惑前置”的教学之道，不断向课堂教学革命的深处探索，“让教育成为教育”“让课堂成为课堂”，在学生管理、教育教学上真正为学生着想，真正符合教育教学规律和青少年成长规律，切实回答好“怎样培养人”的问题。

二是强化典型这个榜样示范。一个有希望的民族不能没有英雄，一个有前途的国家不能没有先锋。习近平总书记指出：榜样的力量是无穷的。我们将按照《意见》要求，不仅自觉学习卫兴华、于漪、高铭暄等时代楷模，更要注重发现和宣传基层学校一线教师中的先进代表和典型，通过各种宣传方式，用身边人感动身边人，真正让教书育人典型立起来、亮起来、学起来。

三是划出底线这个雷池禁区。“心有所戒，方能行有所界”。《意见》既注重高位引领，又划定底线要求，教育引导教师坚守底线，不越“红线”，同时明确《中华人民共和国教师法》、新时代教师职业行为十项准则等系列文件是师德建设的纲领性文件。我们将认真学习有关法律法规，心存敬畏、心有敬仰，坚决贯彻“法定职责必须为、法无授权不可为”的法治思维，推动师德建设走上常态化、规范化、法治化轨道。

尊重师德师风建设规律，营造师德建设良好生态。师德师风建设的复杂性及其内在规律性，决定了这项工作不可能是一夕之功，也决不会一蹴而就，更不能仅靠教育一己之力。《意见》正是充分意识到这一点，不仅要求教育主管部门将师德师风建设贯穿教师管理全过程，还就“着力营造全社会尊师重教氛围”明确

了具体措施。在内部管理上突出严管。习近平总书记强调：对教师提出高标准、严要求，是天经地义的。《意见》提出要严格招聘引进、严格考核评价、严格师德督导、严格违规惩处，将师德师风建设要求贯穿教师管理全过程。我们将按照“四个严格”明确要求，无论是教师入口把关还是教师清除退出，都力求做到师德要求一以贯之，真正把习近平总书记“评价教师队伍素质的第一标准应该是师德师风”的明确要求落到实处。在外部环境上突出厚爱。《意见》将教师置于更加崇高的地位，要求通过健全表彰体系、完善奖励办法以及赋予教师合法惩戒权等举措，保障教师政治地位、生活待遇和职业权利。我们将按照《意见》要求，在营造良好师德建设生态上做好文章，坚持高位引领与底线要求相结合、严管与厚爱并重，既向外强化各方联动，又向内严格规范要求，内外兼顾、内外兼修，全面形成全社会尊师重教的良好氛围。

（来源：《中国教育报》2020年1月21日02版）

建立健全师德师风建设的长效机制

全国教书育人楷模 王宗礼

党的十八大以来，习近平总书记从坚持和发展中国特色社会主义、实现中华民族伟大复兴的长远大计出发，多次就师德师风建设发表重要讲话，科学阐明了新时代师德师风建设的重大意义、时代内涵和建设路径。党的十九大报告也提出明确要求，要“加强师德师风建设，培养高素质教师队伍，倡导全社会尊师重教”。贯彻落实习近平总书记关于师德师风建设的重要指示精神，教育部联合六部委印发了《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》，把师德师风建设作为教师队伍建设的首要任务，着力健全师德师风建设的长效机制，用制度的力量确保师德师风建设常态化、机制化。

思想铸魂的引领机制。用习近平新时代中国特色社会主义思想武装教师头脑，是新时代师德师风建设的根本前提。要建立健全学习制度，推进理论学习系统化、经常化，往实走、心里走，确保广大教师学懂弄通，领会其精神实质，努力做到学以致用，引导广大教师自觉运用马克思主义立场观点方法，认清中国和世界发展大势，增进对中国特色社会主义的政治认同、思想认同、理论认同、情感认同；坚持价值导向，引导教师带头践行社会主义核心价值观，并将其融入教育教学全过程，充分发挥文化涵养师德师风的功能，不断引导广大教师深入了解世情、党情、国情、社情、民情，强化教育强国、教育为民的责任担当；坚持党建引

领，健全党内政治生活制度、“三会一课”制度，以制度的力量涵养初心、坚定使命担当，充分发挥教师党支部的战斗堡垒作用和党员教师的先锋模范作用。

内外结合的激励机制。科学的内部激励和良性的教育生态环境是师德师风建设的关键机制。从外部环境来看，政策导向和舆论激励机制是促进师德师风建设的有效途径。各地教育主管部门和学校在制定政策时，要做到“顶层设计”与“具体实践”相统一，通过有效的激励手段推动教学改革和教学管理良性发展，形成学风端正、校风良好、学术行为规范的教学氛围和制度环境；构建舆论导向机制，综合运用授予荣誉、事迹报告、媒体宣传、创作文艺作品等手段，充分发挥典型引领和辐射带动作用；从内部环境来看，建立行之有效的考核评价体系是加强和改进师德师风建设的关键。严把教师入口关，规范教师资格申请认定，完善教师招聘和引进制度，严格思想政治和师德考察，建立科学完备的标准、程序；严格对入职教师的考核评价，落实师德第一标准，在教师聘用、职称评审、人才推荐、评优评先、年度考核、干部选任等方面采用多种评价方式，严把政治关和师德关。同时，要坚持与时俱进和问题导向，结合新时代环境下出现的新问题，出台新举措、新办法，不断完善评价主体、评价内容、评价方法及评价程序，有效实现考核评价的科学化、规范化。

多方联动的协同机制。在全社会大力弘扬尊师重教的优良传统，强化教师的团队意识，增强教师的集体荣誉感。一是加强阵

地建设。以教育教学和社会实践活动为载体开展主题教育活动，引导广大教师守好讲台主阵地，将立德树人放在首要位置并渗透到教育教学全过程，以心育心、以德育德、以人格育人格；二是加强宣传引导。有效运用网上网下宣传形式，通过电视、广播、报纸、网站及微博、微信、微电影等新媒体形式，大力宣传新时代广大教师阳光美丽、爱岗敬业、甘于奉献、改革创新新形象，开展多层次的优秀教师选树宣传活动；三是重视模范引领。适时开展师德师风标兵评选和师德师风示范学校创建活动，把师德师风作为评选教书育人楷模，模范教师、优秀教师、教育工作先进个人，优秀辅导员、中小学优秀班主任、中小学德育先进工作者等表彰奖励的必要条件。

广泛参与的监督机制。建立行之有效、多种形式的师德投诉举报平台，充分发挥广大师生在民主监督、社会舆论监督中的作用，预防、调控和制约教师违背师德规范要求的行为。针对群众反映强烈的问题、师德师风问题，要及时发现和规劝，督促当事者端正认识与及时纠正；不断加强政府对各级各类学校的监督，探索建立师德师风监督员制度，定期对学校师德师风建设情况进行监督评议，及时研究加强和改进师德建设的政策与措施；探索构建由政府、学校、教师、学生、家长和社会广泛参与的“六位一体”师德监督体系，并在制度设计、工作机制和信息渠道建设等方面下功夫，力争将违反师德的行为消除在萌芽状态。

科学严格的惩戒机制。全面贯彻落实《中华人民共和国教师

法》《新时代高校教师职业行为十项准则》《教育部关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》等系列文件精神，制定具体细化的教师职业行为负面清单，对于不良的思想或行动苗头，要及时规劝纠正；对于有违师德的不端行为，要做到发现一起、严肃查处一起；对于触犯法律的，要依法追究有关当事人的法律责任；建立师德失范曝光平台，健全师德违规通报制度，引导广大教师时刻自重、自省、自警、自励，坚守师德底线；建立并共享有关违法信息库，健全教师入职查询制度和有关违法犯罪人员从教限制制度。

狠抓落实的责任机制。高校要发挥制度的先导作用，引导广大教师切实将人才培养作为最核心的本职工作，回归和坚守教书育人的初心正道，强化立德树人责任，在岗位评聘、年度考核、评优奖励中，优先考虑教学业绩突出、学生评价高、教学水平和教学效果得到师生公认的教师；建立健全责任落实机制，坚持失责必问、问责必严；通过教师社会实践平台，以专项重点投入的方式，引导广大教师积极投身教育事业，瞄准学科前沿，树立问题意识，勤于探索、勇于创新，多出精品成果；落实教师队伍建设各项要求，按规定统筹现有资金渠道支持师德师风建设，加强工作支撑，提高师德师风建设工作的科学性、实效性。

（来源：《中国教育报》2020年1月9日）

