

摘要:文章简略阐述了“双师型”教师及评价标准制定原则,以工科技术应用类教师为例,从初、中、高三个级别着手对其指标进行了详细分析,并提出了相应的实施策略。充分发挥评价标准的实质性作用,有利于高效开展“双师型”教师及队伍建设的评定工作。

关键词:职业院校 双师型教师 评价标准

中图分类号:F240;G71

文献标识码:A

文章编号:1004-4914(2022)08-137-02

职业院校是我国人才培养的摇篮,师资力量直接关系到学生综合能力和素质,然而在当前“双师型”教师队伍建设的进程中却始终面临着标准不科学、不统一等问题,在一定程度上制约了“双师型”教师队伍的建设成效,基于此,有必要对其标准的制定展开更为深入的探究。

一、“双师型”教师评价标准制定的逻辑基点

(一)彰显改革要求,突出中国特色

当前,我国职业教育开始朝着内涵式的方向发展,在这一进程中,“双师型”教师队伍的建设是关键着力点,制定科学的“双师型”教师评价标准,也是推动职业教育改革的客观要求。在2014年的《现代职业教育体系建设规范(2014~2020年)》、2019年的《国家职业教育改革方案》和《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》中,都对“双师型”教师队伍的建设提出了全新要求。在发展进程中,我国职业教育取得了明显成果,但在职业教育内涵式的发展背景下,教师独立性缺失、可替代性强的问题也受到了关注,从这一角度来看,构建与职业教育发展相契合的“双师型”教师评价标准,是推动职教改革的客观要求,也是构建特色职业教育体系的必然选择。

(二)建设长效机制,提高育人质量

建立“双师型”教师评价标准,可激活教师的自我成长动力。“双师型”教师本身就是集齐技术能力、实践经验、理

浅论职业院校高水平“双师型”教师队伍标准的制定

●李丽平¹ 唐建云²

论素养于一体的特殊群体,打造“双师型”教师,需要职业院校、企业、行业、政府、社会力量的共同支持。构建科学的“双师型”教师评价标准,为“双师型”教师队伍的建设提供了科学依据,可有效深化人才引进、产学研参与、培训考核机制,让“双师型”教师的建设朝着规范、制度化的方向发展。

(三)巩固认证机制,提高管理质量

建立“双师型”教师评价标准是让“双师型”教师队伍得到有序发展的关键。早在2013年,国家就发布了《中等职业学校教师专业标准(试行)》,其中,从“专业知识”“专业能力”“专业理念与师德”方面对教师的引入、培育和考核提出了60多项要求,在引领职业院校教师的专业化发展上,起到了重要作用。但是与能力要求更强的“双师型”教师相比,还缺乏行之有效的针对性标准体系,在这一背景下,完善“双师型”教师评价标准,是提高管理质量的必然要求。

二、“双师型”教师评价标准的制定原则

(一)高等性与职业性的统一

从总体来看,我国高等教育包括研究型、应用型、职业技能型三类。在“双师型”教师评价标准的制定上,需要突出不同学校的特色,顺应时代的发展需求,围绕高等教育属性,在文化传承、社会服务、人才培养、科学研究上,充分凸显出高等教育的特点。标准要对接行业、企业要求,体现出教师职业活动的技术性、职业性与实践性,做到高等性与职业性之间的统一。

(二)教学与科研相统一

从发达国家的实践经验来看,在教师标准的建设上,需将能力、素质作为

其中的核心内容。“双师型”教师有着跨界性的特点,既要求其达到普通教师的能力要求,又要具备特色之处。从相同点来看,要求“双师型”教师与普通教师一样有扎实的教学能力,可顺利完成教学任务。从不同点来看,“双师型”教师要承担科学研究、学术研究任务,通过研究来发现问题,反哺教学,让最新的方法、知识能够进入课堂。

(三)实践性与操作性相统一

在“双师型”教师队伍评价标准的制定上,需基于技术应用型人才的培育要求,明确“双师型”教师的准入资格、培养方式,发挥出标准的指引作用,引导“双师型”教师朝着专业化的方向发展,提高专业水平和实践能力。且评价标准应当可测量、具体,做到实践性、操作性之间的统一,既能够提升“双师型”教师的综合能力,也要让教师队伍的评价标准便于操作、简单易行。

三、职业院校高水平“双师型”教师队伍评价标准的制定

在标准的制定上,需关注几个要点:

第一,作为“双师型”教师,其应当具有最基本的资格,包括专业资格证书、技术职务与以及职称资格,这是每一个教师都必须满足的基本要求,也是对“双师型”教师进行评价的重要标准和必要条件。在该标准中并没有学历方面的明确要求,这主要是因为当前的时代背景下,学历并不能够完全体现出教师的实力,所以将学历这一指标去掉能够为“双师型”教师队伍引入更多尽管学历低但却有着较高能力的教师。^[2]第二,对于“双师型”教师队伍来说,专业理论知识是保障其高水平的重要基础,所以其同样也是专业教师队伍关键

者,这样一来可以使受教育者更加积极踊跃地参与到学习中。高校还应定期开展高校思想政治教育工作者间的学术交流,让新的教育理念和教育资源流通起来,实现教学内容和教学方式的创新。

参考文献:

[1]《马克思恩格斯选集》第一卷[M].人民出版社1995年版,第92页

[2]习近平.全国高校思想政治工作会议报告[R/OL].[2016-12-08].http://www.moe.edu.cn/jyb_xwfb/s6052/moe_838/201612/t20161208_291306.html.

[3]张耀灿,陈万柏.思想政治教育学原理[M].北京:高等教育出版社,2015.

(作者单位:黑龙江大学 黑龙江哈尔滨 150080)

[作者简介:关思晗(1999—),女,黑龙江哈尔滨人,汉族,黑龙江大学2021级马克思主义理论专业在读硕士研究生,研究方向:思想政治教育。](责编:若佳)

的评价指标之一。第三,职业院校本身具有一定的特殊性,所以在“双师型”教师队伍评价的过程中应当融入教师专业实践能力这一指标,该指标从校内校外实践、技能大赛以及工作经验等多方面着手进行评判,该标准在实际应用的过程中的具有较强的灵活性,教师若可以满足任意条件便能够获得认定。第四,良好的专业实践能力并非代表着其能够真正向学生完全传授其成功经验,所以“双师型”教师队伍评价标准还要求教师本身有着较强的实践教学能力,具体体现在专科课程教学以及实训课程指导两方面。第五,通常情况下来说,职业院校受到师资力量薄弱以及资金不足等多方面因素的负面影响,其对于教师的科研能力并没有过高的要求,但在“双师型”教师团队建设的要求下,良好的科研能力开始成为重要的评价指标。教师需要向学生传授自身的经验,引导学生掌握科研方法,并投入到实践研究和科学探索当中去,此举能够帮助学生形成深度思考的习惯,对于其个人能力提升有着重要意义。在对教师自身科研能力进行评价时应当将重点放在科技转化、技术攻关以及产品开发等方面,基于其成果展开评价工作。第六,职业院校的“双师型”教师应当具有优秀的品行规范以及职业道德,所以应当在评价标准的制定中融入上述内容,将其作为评价指标,以促使教师在实践中朝着这一方向发展,这样便可以在潜移默化中对学生思想道德和政治素养的提升产生正面影响。

四、职业院校高水平“双师型”教师队伍标准的实施

(一)完善准入制度

“双师型”教师队伍对于职业教育的帮助最终落实在育人质量上,因此,在标准的实施上,首先要构建具有特色的准入制度,这是从源头上保证“双师型”教师队伍建设的基础。对此,要从“认证程序”“引入来源”“认证条件”“认证级别”“职前培训”几个方面做出统一规定,根据学校实际情况提高可操作性。一方面,拓宽引入来源,吸纳不同类型、不同层次、不同来源的人才,利用笔试、实践教学、结构性面试等方式完善教师的引入。根据不同层次“双师型”教师队伍的差异建立逐级认证体系,让教师在现有基础水平上实现发展。另一方面,要完善职前培训,借鉴德国、澳大利亚等国家的经验,完善培训制度,细化培训内容,明确规定好培训的实效,不断提升“双师型”教师队伍的职业能力。

(二)执行动态管理

在实施“双师型”教师评价标准的过程中必须要有相关政策作为支持,进而在推出具体评价标准之后能够实现大范围的推广应用。在正式投入运行之前,政府应当在一些试点中试运行,在确保其所得到的成果具有一定价值之后才能够原有的基础上对其推广。与此同时,职业院校应当综合考虑各方面的影响因素,结合现有条件对具体的评价过程进行规范。教师需要根据标准判断其自身是否符合基本条件,若符合便需要向评价机构递交自己的申报材料,审核通过便确立其“双师型”教师资格。^[1]

对“双师型”教师评价标准而言,其本身具有一定的灵活性,可以从实际情况的变化出发对其进行更新升级。职业院校应当根据现阶段社会发展的实际情况定期开展调研工作,进而明确目前职业院校“双师型”教师队伍具体的发展状况以及未来职业院校的发展对于教师提出的新要求。在全方位、多维度调研的基础上形成最终的调查结果,同职业院校未来发展规划相结合,对原有的评价标准进行优化调整,这样便能够最大限度提升标准的科学性和有效性,使其尽量同现阶段职业院校发展和“双师型”教师团队建设的实际情况相适应,进而提高“双师型”教师评价标准的管理水平。

除此以外,职业院校需要定期针对现有的评价结果展开审核工作,“双师型”教师在获得“双师”型资格认定之后并非是一成不变的,需要在3年之后再次进行审核,若是“双师型”教师能够通过审核,便可以继续保留其资格及相关证书,并且能够继续向更高的级别迈进。但若是教师没有通过审核,则需要进入到复审阶段,若是教师两次机会都没有把握住便有可能被取消资格证书以及降级。这种动态管理的方式能够在极大程度上保障评价标准的时效性和科学性,与此同时还能够起到鞭策教师的作用,使其能够在工作积极提升自身能力,不会沉浸于过去的成绩中。

(三)健全激励机制

为了充分展现出评价标准的实质性作用,促使职业院校的教师均能够朝着“双师型”教师的方向发展,积极提升自身的专业能力和素质水平,应当健全和完善现有的激励机制,具体来看应当从以下几方面着手。

首先,职业院校应当先为教师提供应有的岗位待遇。其次,职业院校应当在资源分配方面向“双师型”教师倾斜,当在条件相同的情况下,在职称晋升、

评优评奖以及外出交流等方面尽量选择“双师型”教师,此举能够在一定程度上调动“双师型”教师本身的主观能动性,进而在后续实践中将学校发展和实现自身价值结合起来,在学校发展的诸多方面提出自己的意见和建议。再次,职业院校需要注重从文化层面实施激励,例如可以创建更加优质的工作环境,让“双师型”教师在这种环境中产生归属感。与此同时,职业院校应当适当放权,使得“双师型”教师能够充分融入到当前职业院校的决策以及管理工作当中,为“双师型”教师实现自身价值以及维护权益提供保障。最后,职业院校需要建立健全相应的奖惩机制,充分展现出评价结果的实质性作用,最终达到应有的激励效果。具体来看,职业院校可以在官方平台上公示其评价结果,同时还要确保其评价结果的公平、公开;或在学校树立典型,切实展现出其榜样作用,进而带动职业院校的全体教师都能够自觉地加入到提高自身水平和素质的行列中,在此过程中产生自信心和成就感。^[4]

五、结语

综上所述,完善“双师型”教师队伍评价标准能够为其认定提供参考依据,同时还能够为教师未来发展提供方向上的指引,对于职业院校师资队伍的建设有着积极的促进作用。因此,相关研究人员应当加强对于相关标准的重视,切实展现出评价标准对于“双师型”教师队伍建设的支撑作用。

[基金项目:湖南省职教高地建设理论与实践研究课题(ZJGD2021211)。]

参考文献:

- [1] 王昊.“双高计划”背景下的“双师型”教师:内涵、标准和评价[J].中国成人教育,2021(05):66-69.
 - [2] 李晓东.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[J].现代教育管理,2019(08):76-81.
 - [3] 彭红科.高职院校“双师型”教师分层分类评价标准构建和实施策略[J].河北能源职业技术学院学报,2020(01):4-8.
 - [4] 李梦卿,那晓.“双师型”教师资格认证标准的制定与实施[J].教育与职业,2020(04):19-26.
- (作者单位:1.湖南环境生物职业技术学院 湖南衡阳 421005;2.湖南省东安县第一中学 湖南东安 425900)
- [作者简介:李丽平(1979—),女,副教授,硕士研究生,主要从事动物病理和野生动物保护的教学和科研工作。]

(责编:纪毅)