

高职院校梯度化双师型教师队伍 建设策略研究

崔舒雅, 林祝亮, 曹振新
(浙江师范大学, 浙江 金华 321004)

[摘要] 高职院校的教师肩负着促进学生职业能力发展的重要责任。随着科技的发展, 各行各业对高职教师的要求越来越高、越来越具体, 因此建设高质量的双师型教师队伍是当务之急。双师型教师既需要有专业知识, 又需要具有相关专业实践技能。目前, 我国双师型教师队伍建设在定位标准、队伍结构、培养机制等方面面临的问题, 制约了我国职业教育未来的高质量发展。在新的发展背景下, 应建设梯度化的双师型教师队伍, 并从梯度划分、认定标准、培养机制和考核制度等方面激发教师的能动性, 提高教育教学质量, 为职业教育高质量发展提供有力支撑。

[关键词] 高职院校; 双师型教师; 梯度化建设; 专业实践技能

[中图分类号] G451.2 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1005-5843(2023)06-0037-07

[DOI] 10.13980/j.cnki.xdjyxx.2023.06.006

高职教育是高等职业教育的简称, 它是我国高等教育的重要组成部分, 为经济社会的建设源源不断地提供着人才资源。近年来国家经济科技发展迅速, 社会对技能型人才的要求越来越高, 职业院校肩负着更大的责任, 其发展越来越受到各界的重视, 成为我国的一个热点问题。高职教育更加突出职业性, 侧重于实践技能和实际工作能力的培养, 这就对高职院校的教师提出了更高的要求。应研究出长期的、高效的、科学的高职院校双师型教师队伍培养策略, 通过提高高职院校教师的教育教学能力和专业素养, 达到为社会输送高级人才的目的。

一、高职院校双师型教师释义

双师型教师是我国高职院校教师队伍建设的特色, 可有效推动高职院校发展, 并进一步提高高职学生综合质量。1990年, 王义澄先生在《中国教育报》上首次提出了培养双师型教师的观点, 双师型教师这一概念就此诞生。1995年, 原国家教委印发《关于开展建设示范性职业大学工作的原则意见》(职教[1995]15号)中最早正式提出了双师型教师队伍建设的相关内容, 这是政策文件中首次提出双师型教师的概念, 慢慢地吸引了越来越多的学者展开了对此内容的研究。双师型教师, 即同时具备理论教学和实践教学能力的教师。这就要求教师

[收稿日期] 2023-09-23

[基金项目] 浙江省软科学研究项目“数字贸易背景下义乌国际陆港集装箱甩挂运输调度优化与决策研究”(项目编号: 2023C35089); 金华市社科联项目“义乌国际陆港集装箱甩挂运输模型与调度决策研究”(项目编号: ZD2022033)。

[作者简介] 崔舒雅(2000-), 女, 吉林桦甸人, 浙江师范大学工学院硕士生; 主要研究方向: 职业技术教育学。林祝亮(1976-), 男, 浙江金华人, 浙江师范大学行知学院教授、硕士生导师; 主要研究方向: 职业技术教育、课程与教学论。曹振新(1976-), 男, 浙江金华人, 浙江师范大学行知学院教授; 主要研究方向: 职业教育课程开发与实施。

不仅仅是教师，也是有实践动手能力的工程技术人才。也就是说，双师型教师不仅要具有教师资格证，还要有相关专业的技能证书。目前，教师、管理人员等普遍认同的双师型教师大概有四种。第一种为双证书说，即认为双师型教师要同时具备教师资格证和技能证；第二种为双素质论，这种理解从教学能力角度出发，认为双师型教师要同时具备教师教学和技师操作的基本素质；第三种为双职称说，这种理解从职称角度出发，认为双师型教师要同时具备教师和工程师系列职称；第四种为双结构说，认为教师和技师要一起授课，把学和做真正结合起来^[1]。目前，大多数的高职院校认为双师型教师必须具备双证书^[2]。如浙江省2023年制定的《浙江省职业教育“双师型”教师认定实施方案》中规定，双师型教师的认定标准要求同时具有教师资格证和本专业或相近专业的职业技能等级证书、职业资格证书、“1+X”师资证书、职业技能考评员资格证书等相关职业能力证书。目前，根据教育部办公厅发布的《关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》要求，各省级教育部门开始制定符合本省实际情况的双师型教师认定标准。这也导致各省在双师教师认定标准、培养机制、考核办法等方面的标准参差不齐，各省双师型教师质量良莠不齐。

二、高职院校双师型教师队伍建设的现状与问题

双师型教师队伍的建设为高职院校和职业教育的发展和改革提供了关键保障，这就需要既有精湛的理论知识、又能对学生的实践操作进行指导的双师型教师。但目前高职院校双师型教师队伍建设在定位标准、队伍结构、培养机制等方面面临的问题，制约了我国职业教育未来的高质量发展。

(一) 高职院校双师型教师队伍建设现状——“少慢差费”

近年来，我国经济快速发展，社会对高等应用型人才的要求也越来越高，随之而来，国家大力推进职业教育深化发展，这也对高职院校的发展提出更高的要求。教师的质量决定了高职院校所培

养出的学生的专业素养，这就要求高职院校要进一步提高教师队伍整体质量，培养一支能同时传授基础理论知识和实践操作技能的双师型教师队伍，真正培养出满足企业要求的技术人才。

我国陆续发布了有关双师型教师培养的文件，逐步形成了双师型教师的概念，可以看出国家也在努力制定一个双师型教师认定的标准。2017年国务院办公厅发布了《关于深化产教融合的若干意见》，提出推动职业院校和各企业合作共同推进建设双师型教师培养培训基地，完善职业教育教师资格标准和评聘办法，加强产教融合师资队伍建设和^[3]。2021年中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》提到强化双师型队伍建设，提高职业院校教师素质并完善职业教育教师资格认定制度，从而深化职业教育教学改革。教育部办公厅最新下发的关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》中提出，双师型教师应设立初级双师型教师、中级双师型教师 and 高级双师型教师。在一些地区地方政府也据此出台了针对其地方职业教育发展情况的双师型教师认定标准，如吉林、安徽、广西等等。此前，绝大多数的文件政策中规定的双师型教师的认定方法只有“是”与“不是”，教师如果通过相应的标准条件和考核，即为双师型教师，否则则不是，这并不利于教师的发展。

综上所述，我国高职院校的双师型教师队伍建设已经取得了一定的成绩，但仍存在很多问题。2022年10月，教育部发布《关于进一步加强全国职业院校教师教学创新团队建设》中提到，为了落实“走出去”战略，加强技术技能人才培养，为全面提高复合型技术技能人才培养质量提供强有力的师资支撑，就要加强双师型教师能力建设，职业院校中双师型教师占比不低于50%^[4]。但实际上，以教育部高教司对辽宁、四川、陕西、湖南、江苏5省30余所高职高专院校教师队伍现状调查为例，抽样调查显示，高校毕业生直接任职者高达50%，而从企业调入者占11%（见表1）。即在高职业院校的教师中，高校毕业生多，有实际工作经历的少^[5]。

表1 高职院校教师来源统计

	高校毕业生分配	其他高校调入	科研机构调入	企业调入	其他	总计
人数	7279	932	200	1210	1320	10941
比例/%	66	9	2	11	12	100

为了适应社会对高职院校培养出的技术人才的需要,教师需要及时培训。但目前由于高职院校课务繁重,大多数教师无暇参加培训。北京市高职教育教学质量检查组对北京地区14所高职班的调查统计资料表明:“教师中平均只有25.7%的人获得职业资格证书;长时间培训过的教师仅占23.9%,教师自身动手能力不强,高职教育的能力本为原则也就难以得到有效的落实。”^[6]可见,双师型教师队伍建设还存在着数量不足、认定不清晰、质量不高、结构不合理等问题,呈现出“少慢差费”的现象,实现高质量职业学校双师型教师队伍建设的目标仍具有一定难度。

(二) 高职院校双师型教师队伍建设问题分析

1. 双师型教师队伍的定位不够清晰。虽然在国家大政策的引领下,很多地方政府都已经出台了相应的双师型教师认定标准,但在实际实施的过程中,由于双师型教师标准不一、认定的方法不同,不同地区不同院校的双师型教师的实际水平是存在差异的,比如6个月的实践经验在某些学校可以达到双师型教师的认定标准,但其他学校对此并不认可;有的学校为达成双师型师资的占比目标把认定政策制订得更为宽松;有些标准要求简单,只要求教师获得证书即可,因此教师专业与持证专业不符,有些证书的含金量很低,为了双师型教师额外的福利待遇而考证等现象十分普遍;这不利于教师“双师素质”的发展,违背了建设双师型教师队伍的初衷。很多教师虽然能依靠双证评定为双师型教师,但并不具备真正的实践能力,这无法保证高校中双师型教师队伍的质量,不利于高职院校培养高素质应用型人才。

2. 现有师资队伍结构发展不合理。2019年国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》中指出,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,特殊高技能人才可适当放宽学历要求,2020年起基本不再从应届毕业生中招聘。目前,高职院校的师资主要有以下三类:高校应届毕业生、其他高校的专任教师和从企业外聘来的工程技术人才^[7]。大多数的高职院校在招聘中设定了学历要求,歧视本科或者高级技术人才,因此高学历的硕士或博士应届毕业生很受各大高职院校的欢迎,但此类教师并不是作为教师培养的,他们并未学过相关的师范课程,不

知道如何将自己精湛的知识更好地传授给学生,而且应届毕业生刚刚走出校园,并没有社会生活的经历,很难适应职业学校的工作。而专任教师在自身的工作岗位上工作量大,无法到企业进行实践,专业技能不高,导致教学水平普遍偏低。少数外聘的企业人员既能满足高职院校的实践技能要求又能满足学历要求,然而在现实的实施过程中,企业外聘人员学历往往无法达到高校的要求,加之此类人员在企业中往往能获得更可观的薪资,因此高职院校很难吸引到此类人才。总体来讲,各个类别的教师都有各自的缺陷,导致我国职业院校的师资来源单一,在教师学历、素养、年龄等方面结构整体失衡,“双”字得不到体现。

3. 缺乏完善的双师型教师培养机制。2022年12月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》提出了推进现代职业教育体系建设改革的战略任务,重点工作要放在加强双师型教师队伍建设,联合企业和高水平高等学校建设双师型教师培养培训基地^[8]。随着国家鼓励对高职院校教师的培训,很多高校与企业达成合作,对教师进行培训,但说是合作,实质上就是签订一个合同,根本没有发挥出应有的效果。通过参阅往年校企情况的总结材料可以得出,目前进行的培训存在很多问题。一是时间过短,争达标,图数量。培训时间过短导致培训只是敷衍了事,教师只是拿到一个实践证明,无法系统全面地学习了解实际的操作实践方法,培训最终流于形式。二是培训人员和教师缺乏必要的沟通,教师进入企业实习,企业只是象征性地安排一个人去带一下老师,并不给其安排真正参与实践的机会,几乎只是参观流程,听培训人员讲解,并没有生产实践的锻炼,在教学中提供给学生的教学指导也往往只是相关内容的视频或图片,无法提供切实的经验传授。三是学校在考核教师的培训效果时“重量轻质”。如有的学校在审核教师下企业实践时,主要看教师企业实践的“时间”,而不关注实践的目的、过程和成果,仅是提交实践报告便是考核结束,大部分教师敷衍了事,无法起到督促教师自我提升的作用^[9]。

三、梯度化的高职院校双师型教师队伍建设路径

为培养应用型人才,高质量的双师型教师队

伍是必需品,因此对各职业院校来说,怎么建设好双师型教师的队伍是一项长期且艰巨的任务。合理设置双师型教师队伍梯度,为教师设立培养机制和考核制度,才能完善高职院校的人才培养模式,提升高职院校学生的职业能力,进而为社会做出贡献。

(一) 梯度化双师型教师队伍的设计思路

为了解决以上问题,本文提出建设梯度化的双师型教师队伍的设计思路。梯度化的双师型教师队伍(图1)能够帮助教师不断地提高教育教学能力,激发教师自我提高的积极性,整体提高高职院校的师资队伍质量,从而培养出一批符合社会要求的应用型人才。首先要明确梯度化双师型教师的认定标准。以往的评定标准下,教师只要达到标准就可直接认定为双师型教师,现将把双师型教师分梯度认定为初级

双师型教师、中级双师型教师、高级双师型教师和特级双师型教师,教师通过不断的自我学习和提升来“登梯”,改变双师型教师一劳永逸的现状。其次,搭配梯度化的双师型教师认定标准,出台相应的培养政策,从学校层面,推动产教融合,完善激励制度,从而保障双师型教师队伍人才培养质量,打造乐教、适教、善教的双师型教师队伍;从教师层面,激发教师成长的内部动因,提高教师的工作积极性和创造力,从而提高教师的工作质量。最后,梯度化的双师型教师认定标准中的考核制度是教师晋升的依据,合理的考核制度有利于教师激发潜能,调动工作的积极性;帮助教师客观地认识和衡量自我,不断反思,总结工作经验,提高教育质量。



图1 梯度化双师型教师队伍思路简图

(二) 梯度化双师型教师队伍建设的实践路径

明确梯度化双师型教师的认定标准,分梯度认定为初级双师型教师、中级双师型教师、高级双师型教师和特级双师型教师,再从激发内部动因、产教融合等角度完善梯度化双师型教师队伍的培养制度并优化其考核制度。

1. 建立合理的梯度化双师型教师队伍。“梯度是高等数学中一个重要的概念,是一个向量,它的方向是函数在给定点函数值增加最快的方向,其模是这个最大变化率的值。”目前,很多研究者用梯度这一概念来检验人们某一领域内容的知识深度,或培养逻辑思维能力。梯度化设置是将这一数学领域的知识进行拓展延伸,即在理解某个较为抽象的概念时,可以将其按照从易到难、从简到丰的类似阶梯状的形式分解,使学习者按照阶梯一步步探究学习,逐级学习,从而达

到更有效的学习效果。目前已有学者将梯度化用于教学,如齐向莉将高中思政课的知识围绕思想政治学科的核心素养,将晦涩难懂的知识按照阶梯状从简到难地提供给学生,学生爬坡式地完成任务,最终在问题解决、知识理解、探究能力等方面都得到了显著提升。马克思主义认识论强调人的认识是一个不断深化的能动的辩证发展过程。“表现在认识过程中,人对世界的认识不是一次完成的,而是一个多次反复、无限深化的过程。”就像马克思主义认识论主张的那样,教师的成长过程也是一步步递进的过程,在晋升的过程中不断激励教师自我成长,因此,梯度化的双师型教师认定标准更符合人的发展规律。

合理的梯度设立能够提高教师自我提高的动力和参与评选的积极性,用梯度化的双师型教师认定标准,帮助教师摆脱“是”与“不是”的两

种头衔,教师评选上双师型教师后一劳永逸,坐享职称带来的好处,工作不思进取,这会影响到教师的终身发展,会极大弱化教师的工作热情。而双师型教师认定标准仅仅是“是”与“不是”这一单一的评价维度,也不利于长远的人力资源规划,导致高职院校出现人才断层,即意味着人才链条在某一环节断裂、教师结构出现真空地带,这对双师型教师队伍建设工作不利,造成双师型教师队伍的整体质量得不到优化。已经得到职称的教师即使不再发展,甚至不去上课依然享受着双师型教师这一职称的待遇,这会引来未评上职称教师的不满,这种情绪会导致学校教师间风气变差,不利于教师的自我提升,违背了双师型教师建设的初心。从初级双师型教师做起,晋升中级双师型教师、高级双师型教师,最后有能力能够评为特级双师型教师。通过设立“初级、中级、高级、特级”四个层级的双师型教师,对不同层级的教师提出不同的认定标准和考核办法,其中的标准要合理的升级,符合各个层级教师的最近发展区,让教师有信心去够到下一层级的标准,以达到激励教师自我提升的目的。在教学能力比赛、研究课题申报等工作中明确对不同层级双师型教师资格的要求,并按照层级在职称评聘、考核评优、推荐国内外培训进修等方面对双师型教师予以不同程度的优先支持,真正发挥出梯度化教师认定标准的作用。

2. 明确梯度化双师型教师的定位标准。双师型教师认定标准有省(市)级标准和院校标准,根据调查报告,48%的受访者认为国家应为双师型教师认定设立指导性的原则,不用过于明确;16%的受访者认为国家标准是最低标准,学校可以在此基础上制定符合自己学校特点和专业特色的认定标准^[10]。因此教育部门应积极指导相关高职院校明确制订梯度化的双师标准,按照梯度构建严格的双师资格审核体系,这样才能确保高等职业院校能构建具有高质量的梯度化双师型教师队伍。其次,各高职院校要根据这一体系严格要求培养本校教师,结合本校实际制定一套符合本校教师发展需要的梯度化职称评定标准^[11]。

从国家的角度出发,职业教育的教育目标是培养技能型的应用人才,这就决定了职业教育需要双师型教师队伍。而职业院校应根据学校实际,面向初级、中级、高级、特级四个层级分别设计具有针对性、可操作性的评价指标。接下

来,各市、县(市、区)教育局和各高职院校应结合本地本校具体情况,在不低于国家标准的基础上,进一步细化双师型教师认定条件,并报上级教育行政部门备案。

从高校的角度出发,高校在进行双师型教师队伍培养的工作开始之前,首先要拓宽教师引进渠道,在教师的招聘工作中降低学历的门槛,不拘一格降人才,制订相关政策适度调整人才引进标准,积极招聘高级技术人员,重视应聘者的专业实践能力和企业工作的经验,既重视学历又要重视经历。其次要明确到底什么样的教师可以被认定为双师型教师,确定不同层级的双师型教师的标准和要具备的能力,引导教师们有针对性地自我谋发展,这是确保双师型成功的第一步。以浙江省为例,《浙江省职业教育“双师型”教师认定实施方案》中提出,职业教育双师型教师认定对象为全省在中等职业学校(含普通中专、职业高中)和高等职业院校承担教学任务一年以上的在职专业课教师(含实习指导教师)。并按普通类和体育艺术类两类分别认定为初级双师型教师和高级双师型教师。而我国中西部大部分高等职业院校双师型教师的评定标准还延续普通高等教育的教师考核评价标准,仍然以教师的科研成果为基准,还没有形成职业院校双师型教师特有的考核评价体系。

3. 建设梯度化双师型教师的培养机制。随着高职院校教育改革的进一步深入,打造一支教学水平高、理论基础扎实、实践水平能力强的教师队伍是高职院校的当务之急。浙江交通职业技术学院于2013年首先成立了教师发展中心,其次是金华职业技术学院。接着,越来越多的高职院校开始成立教师发展中心,表明了对教师发展的重视,力图提升教师个人和团队的整体教学能力^[12]。有效的双师型教师培养机制,既要重视以双师型教师能力提升为导向的持续发展,又要想办法避免形成结果导向的持续发展。只有建立更完善的双师型教师培训体系,才能为教师们的发展和双师型教师队伍的建设提供保障。

一是激发教师内部动因。想要建设高质量的双师型教师队伍,要从根本上解决问题,也就是从教师自我提升的意识培养上入手。学校要付出努力,给教师自主选择培训方法和培训时间的权利,让他们从消极被动的“要我学”转变为积极主动的“我要学”。调动了教师积极性和主动

性,教师才能积极参与培训,深入企业参与实践,认真了解双师型教师的培养标准与方向,不断提升自身的教学能力和实操能力。维果茨基的最近发展区理论同样适用于教师,“是”与“不是”两种单一的维度容易让年轻教师望而却步,消极怠工,合理的梯度化教师标准设立才能让教师有动力去争取,帮助教师从被动的学习和提升,转变为主动参与、主动提升。激发了教师的内部动因,教师才会结合学校和企业提供的培养机会不断学习,不断进步。凸显双师型教师的优势地位,激发广大教师队伍以双师型教师为目标积极进取。各层级的双师型教师可以互帮互助,成立学习培训小组,到高校参加旁听活动,学习其他专职高校教师的教学经验、方法以及和学生互动的方式等,高校帮助不同层级的双师型教师们共同学习,依托共建项目,组建双师型教师团队,发挥不同各个层级教师们各自的优势,调动教师之间互帮互助的积极性,让梯度化双师型教师们共同进步^[13]。

二是完善教师激励制度。明确不同层级的双师型教师的培养目标,针对其培养目标为他们设置不同的考核措施、职业培训、晋升机制等等,鼓励教师积极提升教育教学能力。在绩效评价工作结束之后,及时公示考核结果,引起双师型教师对绩效评价的重视;学校可为优秀的双师型教师举办经验分享会,在交流的过程中,由高层级的双师型教师带动低层级的双师型教师,低层级的双师型教师也可以从高层级的双师型教师身上学到东西,互相学习、取长补短;学校也可以在微信公众号上制作专栏,展示优秀双师型教师的风采,在教师中形成互相学习,争做榜样的良好风气,带动全校教师教育教学能力的提高。

三是坚持产教融合。产教融合是一种刚刚起步的新型办学模式,从2017年提出要加强产教融合师资队伍建设的,2019年的“职教20条”,再到2022年《中华人民共和国职业教育法》的实施,都强调了积极开展产教融合师资队伍建设的的重要性,这为高职院校打造双师型教师队伍指明了发展方向。就产教融合而言,“产”的含义包括企业和产业等等,而“教”则是指学校教育,也就是说,产教融合就是指高职院校结合自身的实际情况,结合企业发展对人才的需求,和产业结合在一起,通过明确人才培养目标,合理设置培养方案,共同编写教材等,从而满足企业和学校的要

求^[14]。产教融合,校企合作是高职院校深化改革的必由之路,双师型教师队伍建设的有路径之一就是加强校企合作,坚持产教融合。高职院校应设法建立产教融合的双师型教师队伍,让产业与高职教学互相融合,提升教育教学质量。为此,各高职院校应改革人才培养机制,积极与企业沟通合作,加强与企业之间的交流融合,学习企业先进的专业技术和管理经验,和企业技术人员多沟通多交流多合作,不断丰富和提高教师的能力和专实践水平。

高职双师型教师之所以称为双师型,根本上在于其融合了高校学术文化与企业职业文化^[15]。所以不仅学校要重视师资培养的问题,企业也要为师资培养尽一份力,形成新型双师型教师队伍培养模式。学校要积极为教师提供将理论付诸实践的机会,只有在实践中教师才能明白哪些技能是生产中必须具备的。利用假期派老师下到企业内部进行学习,真正保证教师有足够的时间和机会深入企业参与培训。下企业的过程中带着任务,如通过实践与学习开发一门课程,或与企业共同组织产品研发竞赛等活动,也要重视在顶岗学习的过程中充分利用企业的资源进行学习提高动手实践能力,如让教师承接集团部分非核心研发工作,教师在该过程中实际参与企业的研发工作,真正地进入到实践当中,并结合教学需要对岗位进行完整的体验。

4. 完善梯度化双师型教师的考核制度。配备完善的双师型教师考核制度才能发挥出梯度化的双师型教师认定政策的真正作用。双师型教师认定工作应实行分级管理、院校实施的原则。即首先由各职业院校组织认定;其次,省教育厅要设立双师型教师认定工作办公室,负责日常认定管理工作。整个认定流程以线上的形式进行,实行线上申报、线上审核、线上查询、线上发证。设立认定有效年限、年度考核制度等严格的绩效考核管理制度有助于教师们明确个人发展目标,发挥潜力,提高教学能力。一是规定双师型教师的认定有效年限。为防止认定为双师型教师后的教师一劳永逸,认定有效年限不能过长。因此,各层级的双师型教师证书有效期为五年,有效期满后需重新认定,注册申请新的电子证书。二是分梯度设置年度考核制度。校内应在每年度对已评选上的双师型教师进行考核,为不同梯度的双师型教师设立不同的考核标准,如有未达标者应及

时撤去其职称。合理的考核标注能够监督教师不断的学习和成长,靠投机取巧获得职称、德不配位的教师也无法坐牢其位置。三是教育厅发挥监督作用。教育厅要设立双师型教师认定工作办公室,不定期抽查各校的双师型教师认定工作情况,督促各校各教师自我检查和反思。如果发现学校存在徇私舞弊、把关不严行为的,将进行通报并追究相关人员责任。对在申报中弄虚作假的教师,一律取消其当次申请资格,同时五年内不得申报。

四、结语

对于职业教育而言,我们要加快双师型教师队伍的建设,解决社会迅速发展缺乏劳动力的问题,成为职业教育可持续发展的关键支撑力量。通过实施梯度化的双师型教师认定标准,为设立“初级、中级、高级、特级”四个层级的双师型教师配合完善相应的培养机制和考核制度,能有效改变以往双师型教师认定和培养过程中出现的一劳永逸、定位不清晰、结构不合理等问题。目前,还存在各省级教育部门出台梯度化教师认定标准后,学校落实不到位、教师对双师型教师概念的认定不清晰等问题。通过实施梯度化的双师型教师认定标准,配合完善相应的培养机制和考核制度,能有效改变以往双师型教师认定和培养过程中出现的一系列问题,更有效地督促教师不断成长,培养出满足社会需要的应用型人才。

参考文献:

- [1] 杨娅,肖文君.“双师型”教师队伍建设中存在的问题及对策[J]. 职业,2021(15):69-70.
- [2] 沈健,吴浪,刘晓云,王可欣.“双师型”教师队伍建设中存在的问题及改进建议[J]. 教育教学论坛,2022(12):30-33.
- [3] 国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见[EB/OL]. 中国政府网,(2017-12-19). http://www.gov.cn/zhengce/content/2017-12/19/content_5248564.htm. Several Opinions of the General Office of the State Council on Deepening the Integration of Education and Industry [EB/OL]. Official Website of the Government,(2017-12-19). http://www.gov.cn/zhengce/content/2017-12/19/content_5248564.htm.
- [4] 教育部办公厅关于进一步加强全国职业院校教师教学创新团队建设的通知[EB/OL]. 教育部官网,(2022-10-11). http://m.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/202210/t20221011_668830.html. Notice from the General Office of the Ministry of Education on Further Strengthening the Construction of Teaching Innovation Teams in National Vocational Colleges [EB/OL]. Official Website of Ministry of Education,(2022-10-11). http://m.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/202210/t20221011_668830.html.
- [5] 魏明,罗凤姿,刘晓晖.高职院校“双师型”师资队伍建设现状分析及启示[J]. 企业家天地半月刊(理论版),2008(11):104-105.
- [6] 胡克军,黄薇.高职院校教师队伍建设现状思考[J]. 教育与职业,2007(18):76-78.
- [7] 林俊.产教融合视角下高职院校“双师型”教师队伍建设的现状与策略[J]. 重庆电子工程职业学院学报,2022(05):20-25.
- [8] 中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》[EB/OL]. 中国政府网,(2022-12-21). http://www.gov.cn/xinwen/2022-12/21/content_5732986.htm. General Office of the Central Committee of the Communist Party of China and General Office of the State Council Has Issued the Opinions on Deepening the Reform of the Construction of Modern Vocational Education System[EB/OL]. Official Website of the Government,(2022-12-21). http://www.gov.cn/xinwen/2022-12/21/content_5732986.htm.
- [9] 王滋海.“双师型”高校教师能力提升策略[J]. 山西财经大学学报,2023,45(S1):88-90.
- [10] 侯致慧.“双高”建设背景下深化高职院校产教融合的思考[J]. 四川劳动保障,2023(04):62.
- [11] 魏澜,王坤,霍红艳.多源流理论视角下“双师型”教师认定标准政策议程探析[J]. 职教论坛,2023(04):82-88.
- [12] 吴华君,雷建海,张玉杰等.高职与本科院校教师发展中心对比研究——兼谈高职教师发展中心的高质量建设路径[J]. 现代教育科学,2023(02):60-69.
- [13] 安学武,张军,马军强等.高职院校“双师”素质教师团队的内涵、特征与建设路径[J]. 中国高教研究,2023(03):97-102.
- [14] 佛朝晖.职业院校双师型教师认定标准实施现状、问题与建议[J]. 中国职业技术教育,2022(25):24-28.
- [15] 钟斌,唐小鹏,李飞星.高职“双师型”教师“依附式”发展的理论解读、问题指向与调适策略[J]. 成人教育,2023(06):66-72.

(责任编辑:刘彦平)
(下转第60页)

The Essential Connotation, Goal Presupposition and Implementation Strategy of Ideological and Political Education Reasoning

XU Yiliang¹, LU Binghui²

(1 Zhejiang University Ningbo Institute of Technology, Ningbo, Zhejiang 315100, China;

2 Anhui Normal University, Wuhu, Anhui 241002, China)

Abstract: From the viewpoint of Marxist dialectical materialism on the essence of things, the essence of ideological and political education is reasoning. To be reasonable, it is necessary to strengthen the confidence of reasonableness in the goal, follow the rational basis of reasonableness, and enhance the internal influence of reasonableness, so as to be reasonable, reasonable and powerful. In practice, we should pay attention to the use of academic knowledge, explain the truth in a scientific way, skillfully use the problem, explain the truth thoroughly in a targeted way, make good use of stories, and talk the truth to life with affinity.

Key words: ideological and political education; reasoning; essence of education; soul-casting and nurturing; theoretical literacy

(上接第 43 页)

A Strategic Study on the Construction of a Gradient “Double Teacher” Teaching Team in Higher Vocational Colleges

CUI Shuya, LIN Zhuliang, CAO Zhenxin

(Zhejiang Normal University, Jinhua, Zhejiang 321004, China)

Abstract: Teachers in vocational colleges shoulder the important responsibility of promoting the development of students' professional abilities. With the development of technology, the requirements for vocational teachers in various industries are becoming higher and more specific. Therefore, building a high-quality dual teacher team is an urgent task. Double qualified teachers require both professional knowledge and relevant practical skills. Currently, the reality in China is that the construction of the “double qualified” teacher team faces problems in terms of positioning standards, team structure, and training mechanisms, which restrict the high-quality development of vocational education in the future. Therefore, this article proposes the construction of a gradient dual teacher team, and proposes corresponding construction strategies from the perspectives of gradient division, identification standards, training mechanisms, and assessment systems, in order to stimulate the initiative of teachers, improve the quality of education and teaching, and provide strong support for the high-quality development of vocational education.

Key words: vocational colleges; double qualified teachers; gradient construction; professional practice skills