

# 从1+X证书制度看高职院校“双师型” 教师队伍建设

丁馨

[摘要]文章分析了1+X证书制度的内涵,认为其对高职院校专业教师的素质要求包括观念素质、基础素质、专业素质和职业素质等四个方面。针对当前高职院校“双师型”教师队伍数量有待增加、教师实践能力有待提升、教师职业鉴定能力有待加强以及专兼结合的教师团队有待完善等现状,文章提出要以观念为先导、优化教师培训体系、强化机制建设、构建专兼职混编教师团队。

[关键词]“双师型”教师;1+X证书制度;高职院校

[作者简介]丁馨(1983-),女,江苏常州人,常州纺织服装职业技术学院,副研究员,硕士。(江苏 常州 213164)

[基金项目]本文系常州大学高等职业教育研究院2020年度立项课题“‘双高计划’背景下的高职院校教师社会服务能力提升路径研究”(课题编号:CDGZ2020018)和中陶会2020年度“十三五”规划“阅读与教师发展”专项课题(课题编号:中陶会2020JS0013B)的阶段性研究成果。

[中图分类号]G715 [文献标识码]A [文章编号]1004-3985(2021)01-0078-05

2010年,《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》对加强“双师型”教师队伍建设提出了明确要求。2019年,国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》(以下简称“职教二十条”)和教育部办公厅、国家发展和改革委员会办公厅、财政部办公厅三部门联合印发的《关于推进1+X证书制度试点工作的指导意见》(教职成厅函[2019]19号)(以下简称《指导意见》)中都提到了1+X证书制度和“双师型”教师培养,足见其重要性。1+X证书制度的启动实施和“双师型”教师队伍的打造,已经上升成为我国职业教育全局性和战略性的重大问题,将对我国推进职业教育现代化和打造职业教育强国产生深远的影响。高职院校“双师型”教师队伍建设必须抓住1+X证书制度改革契机,探索1+X证书制度在加强“双师型”教师队伍建设中

的可行性和可操作性,为促进高职院校“双师型”教师队伍的发展提供软实力。

## 一、1+X证书制度下高职院校“双师型”教师的素质结构

1.1+X证书制度的内涵。1+X证书制度是指将学历证书与职业技能等级证书有机结合,其中“1”指的是学历证书,“X”是职业技能等级证书,“+”意味着“1”和“X”之间不是简单的重复与增加,“X”是在“1”基础上的拓展与延伸。1+X证书制度主要有以下三方面的含义:第一,1+X证书制度是一种创新理念。“1”凸显了学历教育的基础性,“X”则具有多元复合性,是若干职业技能等级证书的组合,将职业技能与学生的兴趣爱好、个人发展、职业选择紧密联系在一起,满足学生个性化的职业生涯所需,通过变量“X”的设置,构建起学业证书制度的创新性和可

能性。第二,1+X证书制度是一种可持续发展的态度。作为职业教育的治理手段,1+X证书制度从追求规模扩张向追求质量发展转变,提升学生技能水平,缓解就业结构矛盾,具有可持续发展的能力。从“学习迁移”理论角度来看,1+X证书制度不仅关注职业教育的自迁移和近迁移,更注重远迁移,以学历证书为基础,在基础知识和技能基础之上拓展与提升能力,保障学生的可持续发展能力。第三,1+X证书制度是一项战略任务。“职教二十条”、《指导意见》和教育部等四部委发布的相关文件都表明了国家开展职业教育改革的用意。伴随着改革的不断深入,1+X证书制度已经提升为我国职业教育人才培养质量的国家战略。

2.1+X证书制度对高职院校专业教师的素质要求。在1+X证书制度的改革和试点工作中,高职院校专业教师素质是证书制度落地的关键,其素质结构是多维和立体的,主要表现为以下几个方面:

一是观念素质。具有与时俱进的职业教育理念和教育观念是高职院校“双师型”教师队伍发展的思想基础,也是衡量高职院校专业教师是否成熟的一项重要指标。在1+X证书制度下,高职院校“双师型”教师应当具备良好的思想政治修养和道德品质、从事高职教育的职业认同感、1+X新“双师型”教师发展理念和可持续发展意识等。当然,教育观念和教育理念不是一成不变的,一位合格的高职“双师型”教师要能够从国内外先进的教育思想中不断汲取营养,适时调整教育理念,走在时代前列。

二是基础素质。高职专业教师必须注重基础素质,这是“双师型”教师的根基,既要遵循高职教育的规律,同时也要体现其个性因素。主要包括广博的文化基础知识、坚实的高职教育理论、良好的课堂教学组织能力、较强的教学反思能力、有效的沟通表达能力、扎实的教科研功底和丰富的组织管理经验等,只有这样才能满

足来自不同学生的多元学习需求,逐渐将教育理念变为现实。

三是专业素质。1+X证书制度对于高职院校“双师型”教师的专业素质提出了更高的要求,其核心因素体现在专业技能和专业实践能力倾向。由于1+X证书制度改革突破现有的人才培养模式,培养目标强调应用性和实践性,因此高职教师要具备丰富的专业知识储备、高超的专业实践技能、真实共享的项目实战经验和独特的教学风格。另外,在智能化快速发展的时代,还要能够具备良好的专业洞察力,不断重构个人理论知识和实践技能结构,更新专业知识,调整并开发新课程。

四是职业素质。高职专业教师还必须具备与从事专业相对应的行业气质和职业素质,这是1+X新“双师型”教师的重要标志,在教师身上表现为爱岗敬业、精益求精、不断创新、追求卓越的职业态度。由于1+X证书制度是职业教育改革中的新生事物,高职院校教师还需具有技能鉴定相关职业素养,应深刻理解职业技能等级鉴定标准,优化课程设置和教学内容,统筹教学组织和实施,并能积极引导开展自我鉴定,实现职业技能等级鉴定的常态化。

## 二、高职院校“双师型”教师队伍发展现状

目前,就1+X证书制度的深入推进而言,“双师型”教师整体水平离职业教育高质量发展的要求还存在较大的差距。因此,加强1+X证书制度背景下的“双师型”教师队伍发展刻不容缓,我国高职院校“双师型”教师队伍在建设和管理中还存在诸多问题,突出表现在以下四个方面:

1.“双师型”教师数量有待增加。目前职业教育中关键的问题之一就是“双师型”教师匮乏。据统计,截至2018年,全国高职院校专任教师数为49.8万人,其中“双师型”教师数约为19.1万人,占比为38%左右。与2020年各地区制定的“双师型”教师发展目标相比缺口较大,比如

广东省“双师型”教师占比要求达到60%以上,浙江省要求达到80%以上,江苏省甚至要求达到85%以上。值得关注的是,部分教师因受到招生难、社会评价低等影响离开了职教岗位,虽然教育部等六部门宣布扩大高职学生100万的招生数量,但如果“双师型”教师持续流失,将难以应对1+X证书制度改革的深入推进。

2.“双师型”教师实践能力有待提升。高职院校“双师型”教师队伍的健全与完善,不仅仅在于教师数量的增加,更在于师资质量的提高,尤其是教师实践能力的提高。当前高职院校教师培养“唯学历论”倾向较明显,选聘教师时过于看重教师的学历,这部分教师普遍具有较高的理论水平,但是专业实践能力薄弱。在校的专业教师,虽然参与过各类企业挂职锻炼等培训,由于管理机制和权益保障问题,很难与企业深度融合,缺乏企业真实项目的实操、实践和实战经验,导致专业教师要么无法胜任专业技能课,要么照本宣科教学,最终学生所学与行业企业所需之间矛盾明显,这无疑增加了1+X证书制度实施的难度。

3.“双师型”教师职业鉴定能力有待加强。“职教二十条”赋予了高职院校教师新的职责,需要教师把技能鉴定标准融入课程内容、课堂教学、实训实践和评价考核,实现技能鉴定的常态化管理。但是,在校的专业教师“重教学,轻鉴定”,教师们重视课堂教学定位,忽略了技能鉴定,即使拥有“双证”,却不具备“双能”,技能鉴定能力极为薄弱。对于高职教师来说,自我重新定位和转型需要经历一个艰难的过程,必须通过充分的学习、培训、实践、交流等多种形式来实现“内外兼修”。

4.专兼结合的“双师型”教师团队有待完善。《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》(国发[2014]19号)再次明确了“双师型”教师队伍应是“专兼结合”的,其发展不能单靠校内专业教师,必须拓宽校外资源,组建“政校企

行”的混编教学团队。但由于教学团队“重申报,轻建设”,培育和支持力度不够,教师队伍结构上“重校内,轻校外”,校内学术研究型教师居多,具有实践经验的偏少,校外兼职教师实质性参与程度也十分有限,导致“双师型”教师团队建设存在明显不足,较难应对1+X证书制度的开展。

### 三、基于1+X证书制度改革的高职“双师型”教师队伍建设路径

高职院校“双师型”教师队伍建设应着眼于证书制度改革中长期规划,着眼于高端技术技能型人才培养方略,以实践为导向,以提高人才培养质量为中心,以产教融合、校企合作为抓手,以制度建设为保障,以专兼职混编教师团队为支撑,实现高职院校“双师型”教师队伍的科学协调发展。

1.以观念为先导,树立“双师型”教师队伍发展理念。1+X证书制度改革和试点是一个复杂的系统工程,需要教师来计划、实施、评价和创新,加强“双师型”教师队伍建设研究已经成为社会各界共同关注的课题。“理念是行动的先导”,牢固树立“双师型”教师的发展理念对于推进教师队伍建设与1+X证书制度建设的双轨并行发展具有积极的促进作用。

从国家层面上看,始终坚持“人才是第一资源”的理念。“职教二十条”等文件针对“双师型”教师队伍建设提出了具体要求,《指导意见》还提出“从2020年起,发挥国家和地方教育行政部门师资培训项目的主渠道作用,将1+X证书制度试点师资培训纳入职业院校教师相关培训规划中”,为高职院校推动优质教师队伍建设指明了前进的方向。国家要把“双师型”教师队伍建设列为高职院校评估、考核的重点项目之一,通过财政拨款、平台搭建等配套激励性措施,规范和引导高职院校做好“双师型”队伍建设,实现职业教育改革的持续进步和快速发展,同时也助力1+X证书制度实施迈向更高的水平。

从学校层面上看,要增强1+X证书制度下的“双师型”教师队伍建设管理思维。在实施过程中,高职院校要根据国家宏观政策积极推进教师队伍建设,以“双师型”教师队伍建设作为学校师资建设的重点,并围绕新形势下“双师型”教师队伍建设制定建设目标、设计方案、制定政策、搭建平台、完善制度,不断提升学校管理水平,实现1+X证书下的教学管理模式创新,推动教育教学改革,重点打造一批具有广阔视野、工匠精神、专业一流的“双师型”教师队伍,努力实现新“双师型”教师队伍“数量+质量”“教学+鉴定”的双推进,提高技术技能型人才的培养质量。

从教师层面上看,教师的观念转变是提升教师个人发展的内驱力。高素质的“双师型”教师应具备“一专多能”的综合素质,教师们要把“双师”素质提升作为个人专业发展的重点,围绕“双师”内容积极开展学习,明确技能鉴定的重要性,主动研究1+X证书制度下相应的职业技能等级鉴定标准,重构个人理论知识和实践技能结构,并贯穿教学实践全过程,使其具有教师、培训师、考评员、技能鉴定师等多种角色,满足学生多元化的学习需求。

2.优化教师培训体系,提升“双师型”教师队伍育人内功。在1+X证书制度背景下,“双师型”教师队伍的提质,需要建立多层次、多渠道、多步骤的教师培训机制,提升“双师型”教师培养的内功。

一方面,创新“双师型”教师培养模式。要打破传统教师培养模式的单一性,加强社会资源的深层互动,开展多元化的培养模式。第一,校际合作模式。结合本校“双师型”教师队伍现状,选派教师到“双师型”教师培养特色院校进行学习交流,主动对标1+X证书制度试点院校进行针对性的调研,建立校际间的合作关系。第二,校企合作模式。高职院校要以专业为依托,通过与企业建立培训基地、附属子公司等形

式加强和与对口企业的合作,推动学校与企业共同开展教师培养培训工作,教师将所学的理论知识与企业项目的生产实践、技术服务、建设管理一线工作经验相结合。第三,国际合作模式。德国、澳大利亚等发达国家在“双师型”教师的培养方面积累了成熟的经验,高职院校应选派教师到这些国家进行学习提升,促进教学理念的更新和教学方法的改进。第四,网络培训模式。打造政府引导、行业支持、高职院校和职业技能鉴定机构共同参与的高职教师网络培训系统,实现资源全面共享,使“双师型”教师的培养实现“一站式”服务。

另一方面,丰富“双师型”教师培养内容。高职院校要通过实施多类别、多层次、多元化的培训方案,实行“双师型”教师梯队动态培养。第一,专业教师培养。高职院校要引导专业教师主动了解当地区域产业结构,积极关注1+X证书制度,以国家职业标准为准则,根据行业企业对人才的需求科学调整人才培养方案,优化课程设置和教学内容,不断提升专业教师“双师”素质。第二,骨干教师培养。高职院校要引导优秀骨干教师深入企业内部接受培训或挂职锻炼,亲身体验各个工作流程中所需的专业知识和实践技能,通过长期合作实现教师“双师”素质培养的稳定化。第三,专业带头人培养。提升专业带头人“双师”素质培养最直接、最有效的方法就是定期安排教师到校企紧密合作的“双师型”教师培训基地进行深入研讨和实习,发挥带头人的引领作用,形成以老带新、以强带弱的良性发展格局。

3.强化机制建设,激发“双师型”教师队伍发展动力。国际职业教育成功的经验表明,科学合理的政策和机制是职教教师发展的保障体系。高职院校要把“双师型”教师队伍建设纳入学校整体规划之中,结合高职教育的内在规律和1+X证书制度的内涵,以制度建设为保障,使“双师型”教师队伍建设工作有章可依、有制可

循、规范管理。

一方面,完善“双师型”教师认证制度。与国外职业教育相比,我国缺乏对“双师型”教师的资格认证制度,极不利于高职教师标准化发展和职业地位的认同。政府部门应加快对“双师型”教师专业标准的制定,高职院校应协助相关教育部门设立“双师型”教师专业标准委员会,从顶层上整合多维资源。同时根据行业、企业的特点和高职院校发展要求,逐层细化、优化“双师”认证标准方案,形成定性的规范和量化的考核,保证标准的可操作性,严把教师质量关。

另一方面,构建和完善“双师型”教师激励和评价机制。切实制定“双师型”教师激励和评价办法,将物质奖励和精神激励二者有机结合,增强教师工作的内生动力。以组建高水平“双师型”教师队伍为宗旨,在福利待遇、岗位津贴、绩效分配、岗位晋升等方面考虑适当提档,与普通教师形成一定的差距,并在课题申报、职称评审、学习深造、技能培训、技能大赛、评优评先等方面予以激励和倾斜,实现多劳多得、优绩优酬,不断激发普通教师向“双师型”教师转型的热情,增强“双师型”教师向新“双师型”教师转变的动力,努力营造人人争做“双师型”教师的浓厚氛围,打造一支教学能力、实践能力和鉴定能力“三力并重”的“双师型”教师队伍。

4.构建专兼职混编教师团队,夯实“双师型”教学团队实力。1+X证书制度的特质,决定了培养学生职业技能的重要性。对高职院校教师来说,无论是“1”的素养,还是“X”能力都提出了新的标准和要求,建立“政校企行”四方协同的混编教师团队显得尤为必要。

一方面,以兼职教师为补充,优化混编团队结构。在美国社区学院,兼职教师数量充足,占比高达60%。与美国社区学院相比,我国高职院校的兼职教师数量很少,参与度也很低。针对高职院校“双师型”教师团队结构短板的问

题,高职院校可以根据师资建设规划,建立兼职教师“动态配置”聘用管理机制,科学柔性地聘请校外兼职教师。面向政府、企业、行业招聘行业精英、企业骨干和各类能工巧匠作为混编教师团队的成员,既可以充盈兼职教师队伍,拓宽来源,增加比例,又可以与高职院校教师一起实现“政校合作、行校对接、院校共建”教师团队的目标,夯实混编教师团队的实力。

另一方面,建设“专兼平等”培训制度,提升兼职教师素质。我国高职院校的教师培训不能局限于在校的专业教师,兼职教师的培训也应该同步考虑并纳入学校的师资培训计划中。在1+X证书制度下,高职院校应该加快建设“专兼平等”的培训制度,实现专职教师和兼职教师的共同提升。对于兼职教师的培训,应该建立专业化的培训模块,结合兼职教师的专业理论水平、职业技能水平、教育教学水平开展分层次、分类别的针对性培训,并定期进行滚动考核,保障兼职教师队伍的发展活力。除此之外,高职院校还可以积极挖掘非专业教师、辅导员、教学管理人员的潜力,通过相关个性化培训,调动大家在1+X证书制度试点中合力工作的积极性,实现专兼职混编教师团队的可持续发展。□

#### [参考文献]

- [1]金礼舒.基于胜任力理论的高职院校“双师型”教师队伍建设[J].教育与职业,2019(24):53-56.
- [2]金萍.技能人才培养视域下1+X证书制度实施影响与落实透视[J].职教论坛,2020(1):154-157.
- [3]刘雷.新时代高职院校“双师型”教师队伍建设困境与出路[J].教育与职业,2019(23):74-77.
- [4]张伟,张芳,李伶俐.1+X证书制度下职业院校教师专业发展研究[J].职教论坛,2020(1):94-97.
- [5]张耘.基于叶圣陶教育思想的“双师双能型”教师队伍建设探究[J].湖南工业职业技术学院学报,2019(4):131-133.

(栏目编辑:刘杰)