

## 1 + X 证书制度下高职教师专业发展路径研究

□史青涛 丛文君 王鑫鑫

**【内容摘要】**近年来,“1+X”职业技能等级证书制度的实施对教师专业发展提出了新的要求。目前高职教师专业发展存在概念模糊,教师培养方向不确定;教师“职业倦怠”思想严重,缺乏职业规划;教师结构矛盾突出,团队架构不合理;教师管理体制机制不完善,缺乏灵活性等问题。本文在分析“1+X”证书制度下教师专业发展存在问题的基础上,提出了明确教师专业发展内涵与发展方向、完善师资队伍结构及加强团队建设、建立健全师资管理机制等教师专业发展路径。

**【关键词】**“1+X”证书制度;高职院校;专业发展

**【基金项目】**本文为2021年度山东省数字经济职教集团职业教育研究课题“1+X职业技能证书制度下高职院校教师专业发展路径研究”(编号:数职字[2021]03号)成果。

**【作者简介】**史青涛(1989.4—),女,山东烟台人,威海海洋职业学院讲师,硕士;研究方向:物流管理  
丛文君(1988.3—),女,山东威海人,威海海洋职业学院讲师,硕士;研究方向:跨境电子商务  
王鑫鑫(1985.9—),女,山东临沂人,威海海洋职业学院讲师,硕士;研究方向:电子商务

2019年在国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》中首次提出“1+X”证书制度概念,文件指出,将在职业院校以及应用型本科高校全面启动“学历证书+若干职业技能等级证书”制度(简称“1+X”证书制度)试点工作。随着“1+X”证书制度试点工作的推行,对教师提出了更高的要求。高职教师专业发展关系到职业教育的质量,也关系到职业教育人才培养质量,也是关系到“1+X”证书制度落地的关键。

### 一、“1+X”证书制度下教师专业发展研究综述

德国、美国、澳大利亚等发达国家职业教育起步较早,教师专业发展理论成熟。我国职业教育虽起步较晚,但对教师专业发展的相关研究也是层出不穷。为更好地进行研究,现对国内外学者的相关研究进行梳理。

(一)教师专业发展。国内外目前已有的对教师专业发展的相关研究有很多,相对也比较成熟。相关研究主要集中在两个方面:教师专业发展的内涵研究和教师专业发展阶段划分。国内相关研究主要包括教师专业发展内涵、教师专业发展的阶段、教师专业发展策略等方面。

(二)教师专业发展途径。薛忠英提出了教师专业发展的五条路径:凸显教育信仰,加强反思性教学,坚持合作式学习,重视“四情并重”,树立终身学习理念<sup>[1]</sup>。李跃文提出教师教育的一体化是有效促进教师专业发展的重要途径<sup>[2]</sup>。马杰等基于协同创新机制,提出高职专业教师发展的途径主要有:加强校企合作平台的建设,拓宽教师专业发展的途径;提高广大教师自主发展的积极性<sup>[3]</sup>。谢俊华提出实践证明,开展校本培训、加强学校文化建设、注重教学实践反思、建立学习共同体等都是有利于发掘、反思和整合默会知识以促进高职教师专业发展的有效策略<sup>[4]</sup>。刘晓红在目标体系基础上,提出高职教师专业发展的三个途径:制度保障、培训、文化建设<sup>[5]</sup>。

(三)“1+X”证书。在中国知网数据库平台中检索“1+

X”证书相关文献,输入主题“1+X证书”,共检索出发表于2022年10月18日之前(以下检索结果均为此日期之前)的文献4,000余篇,相关研究主题主要有“1+X”证书制度研究、“1+X”证书人才培养方案及模式研究、教学改革研究、“1+X”证书制度培训评价研究等。

(四)“1+X”证书制度下高职教师专业发展。由于“1+X”证书制度启动时间短,关于“1+X”证书制度下高职教师专业发展的系统研究较少,且多集中于某一专业或者领域。在中国知网数据库平台中,以“1+X证书”+“教师”为检索主题进行检索,共检索出文献185篇。研究主要集中于教师能力提升、教师成长、教师转型发展、“双师型”教师等方面。以“1+X证书”+“教师专业发展”为检索主题进行检索,共检索出文献17篇。其中李国成等提出在“1+X”证书试点中,教师应做学生发展服务者、做学生职业技能的引导者、做专业的实践者、做团队的合作者,以适应“1+X”证书制度实施的要求<sup>[6]</sup>。张伟等提出“1+X”证书制度下教师自我发展的相关措施,指出教师应该重构知识体系,重构理论知识与实践技能比例;增加项目实践交互,让课堂“活”起来;参与企业真实项目实践;参加技能等级鉴定获取相关经验;加快新双师型教师转型<sup>[7]</sup>。

### 二、“1+X”证书制度下教师专业发展存在的问题

师资队伍建设是高职院校提升教育水平的基础。在“1+X”证书制度实施后,对学生技能提出新的要求,也对教师技能水平提出新的要求。由于职业教育类型的特殊性,在“1+X”证书制度实施初期,高职院校教师队伍建设方面主要存在以下问题。

(一)教师专业发展概念模糊,教师培养方向不确定。国内外关于教师专业发展内涵的研究有很多,1966年,国际劳工组织以及联合国教科文组织在《关于教师地位的建议》中提出“教育应该被视为专门职业”,20世纪60年代美国学者

费郎斯发表的《教师关注问卷》是教师专业发展研究的开始,并于20世纪七八十年代开始兴盛。霍姆斯研究小组发表的《明日之教师》第一次提出“教师专业化”。

教师专业发展内涵方面,国外观点主要体现在以下两点:观点一认为教师专业发展代表教师的专业成长过程,观点二认为教师的专业发展对教师专业成长起促进作用。

在我国最早将教师作为专业的文件是1993年颁布的《中华人民共和国教师法》,国内相关研究也有很多,而且对于教师专业发展的内涵也没有统一的界定,主要集中在两方面:一是对教师专业发展的定义概念本身的理解,二是从教师专业发展所必需的素质结构方面进行内涵的分析。

综上,到目前对教师专业发展内涵还没有统一的界定,这就使得教师培养目标及培养方向具有不确定性,也使得教师对教师专业发展的认知不足,进而影响教师队伍建设。

(二)教师“职业倦怠”思想严重,缺乏职业规划。近年来,《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》和《国家职业教育改革实施方案》等文件的出台,对教师专业发展提出了新的要求,但目前,职业院校教师队伍中,“职业倦怠”思想蔓延,教师缺乏职业规划,恪守已有知识结构,专利理念、专业知识、专业技能、实践经验等没有得到持续发展。缺乏对行业动态的追踪,对自己专业发展动向缺乏了解,工作中存在懈怠思想,严重阻碍了自身发展。“1+X”职业技能等级证书制度的实施,对教师的素质提出了新的要求,对教师专业知识、专业技能、培训能力等都有很高的要求。教师“职业倦怠”使得其还无法完全适应制度改革。

(三)教师结构矛盾突出,团队架构不合理。教师团队的建设是学校的核心竞争力,教师团队的建设水平也将影响学校的教育教学水平。一支结构合理的教师队伍是保障专业发展的前提。目前,高职院校教师包括来自校内专任教师和校外企业的兼职教师。根据教育部发布的2020年教育统计数据,通过对全国1,468所高职院校的统计,教职工数共744,478人,其中专任教师556,424人,占比约为74.74%。校内专任教师中大部分都是高校毕业生,理论知识丰富,但是缺少企业实践经历。同时,目前高职院校中教师团队,缺乏共同目标的指引,缺乏共同愿景,大多数教师对专业育人目标缺乏了解,大多数教师仅局限于完成自己的教学任务。“1+X”证书的落地,需要专任教师具备将培训内容很好地融入课程体系中的能力,同时要具备与企业接轨的实践技能,胜任“X”证书培训的要求。当前教师团队结构要满足“1+X”证书制度的实施还有很多需要改进的地方。

(四)教师管理体制机制不完善,缺乏灵活性。教师团队的发展离不开管理体制机制的保障。“1+X”证书制度的实施对教师团队各方面都提出了新的要求。但目前,多数职业院校并没有采取“1+X”证书制度背景下有利于促进教师专业发展的相关管理体制以及管理机制,没有构建完善有利于教师专业发展的相关职称评审制度、奖励激励制度及相应的专业培训机会。建立“1+X”证书制度背景下有利于教师专业发展的体制和机制是建立一支强有力的师资队伍的前提保障。

### 三、“1+X”证书制度下教师专业发展路径

(一)明确教师专业发展内涵与发展方向。“1+X”证书

制度的实施对教师能力和素质提出了新的要求。结合相关文献分析,本文认为1+X证书制度下教师专业发展可从专业理念、专业知识、专业技能、专业情感等几个方面开展。随着“1+X”证书制度的推出,要求专业教师要转变教学理念,丰富迭代专业知识,精进更新专业技能,树立积极向上的专业情感。热爱是职业发展的最初原动力,应该加强教师专业情感教育,在专业情感指引下,教师专业发展才具有更持久更强劲的发展态势。职业教育的本质要求教师不仅要有符合行业发展的理论知识,还要求要有贴合行业需求的技能知识,要积极参与到“1+X”证书的开发、培训中。在与行业企业的链接中,提升自己的企业岗位实践技能“打铁还需自身硬”,教师本身具备了精湛的专业技能,时刻保持自身高效的学习,才能更好地传授学生,使得教学更加符合社会行业需求。

(二)完善师资队伍结构,加强团队建设。加强师资团队建设,按照“1+X”证书试点要求,完善师资队伍结构,加强师资队伍团队建设。具体可以从以下几个方面着手。

1.多渠道引进师资。针对教师队伍来源单一的问题,院校可拓宽招聘渠道,创新招聘形式。《国家职业教育改革方案》中也鼓励教师从具有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。在政策指引下,学校应该打破学历门槛和唯学历是从的陈规,对于具有丰富企业工作经历的高技术技能人才,可放宽学历要求。

2.打造专兼职教师队伍。兼职教师是专任教师的有力补充,打造一支符合专业发展需求的专兼职教师队伍对于“1+X”证书的实施具有强大的推动作用。要通过满足自身发展高层次需求、提升待遇等方法引进企业高级技术人员成为兼职教师。加强兼职教师制度建设,在制度推动下使得兼职教师能更好地适应教师这一角色,融入教师团队建设,参与到“1+X”证书相关教材开发、人才培养方案制定、课程融通课程建设等方面。

3.构建创新型教学团队。构建一支创新性的教学团队可以为“1+X”证书制度的实施有效赋能。教学团队的构建可以解决教师“单打独斗”带来的效率低下、发展受限的局面。通过相关调查研究显示,目前高职院校教师队伍普遍存在教学团队功能不强的问题,青年教师缺乏引导,教学团队在教师发展过程中发挥的作用微乎其微。但在“1+X”证书制度实施下,人才培养方案的修订、课程体系的重构、课程标准的制定等都需要专业教学团队集思广益。在团队的带动作用,可以有效提升教师的教科研水平。教学团队的建立,也可以增强专业教师的沟通和交流,促进教师专业发展。

(三)建立健全师资管理机制。“1+X”证书制度对教师提出了新的要求,也对教师管理机制提出了新的挑战。为更好地推进证书制度实施,就必须建立健全管理机制。

1.加强师资培训,建立1+X培训教师资格认定标准。“1+X”证书的顺利实施要求学校要培育一批具有培训资质的教师。根据“1+X”证书等级要求,建立教师分级培训体系。根据职称、工作经历等综合制定教师培训计划。建立教师培训制度,初级职称教师要具备培训相对应的初级职业技能等级证书的能力,中级教师具备培训相对应的初中级职业技能等级证书的能力,高级职称教师具备培训高级职业技能

# 基于专业认证的化学教育实习 模式建立和评价机制研究

——以佳木斯大学化学教育专业教育实习为例

□李昊洋 于连生

**【内容摘要】**教师的义务是培养大学生,大学教师不仅要充分反思,还要转变教学理念、创新教学方法。在专业认证方面,进一步提升化学教师的教学 and 实践能力已成为一项重要任务。结合初中化学教育教学实践,发现了实践过程中存在的问题和测试机制,明确了新形势下具有综合化学特色的实验教育改革方向。

**【关键词】**化学教育;教育实习;考核机制;改革方向

**【作者单位】**李昊洋,于连生;佳木斯大学药学院

**【通讯作者】**于连生,男,佳木斯大学药学院副教授

教育实践是教师教育理论与实践的重要组成部分,是培养教师教育实践能力的重要途径,是提高教师教学质量的重要途径。但在长期的教育实践中,我们发现教育实践的效果并不乐观,存在一些问题。目前,部分大学教育学院强调传统课程的建设,但主要原因是缺乏教师教育部门的管理模式,特别是大学教师课程的建设。教育理论缺乏和实践能力薄弱,直接制约着教师培训、学生就业培训和教育。自20世纪80年代以来,发达国家的高等师范教育掀起了一波以课程调整为重点的改革浪潮,强调教育实践,强调改革的重要性。面对世界教育的发展趋势,教师教育必须在借鉴教育实践和教育改革现状的先进经验的基础上,构建21世纪具有特色的教师教育新课程体系。

等级证书的能力。建立培训考评制度,确定培训资格认定标准。建立梯度的培训体系,不同经验和职称的教师开展不同等级的培训,可以科学高效地完成培训任务,同时激励教师加强自身发展,不断提升自身技能。

2. 构建教师激励机制。有效的激励机制,是培养教师的必要手段。“1+X”证书制度的落地离不开教师队伍的培育,要想证书制度落到实处,取得实实在在的成效,必须完善适合“1+X”证书制度实施的相关激励制度。综合考虑各种激励因素,将物质激励、成就激励、发展激励融合在一起。给予“1+X”培训教师相应的经费补贴或者课时认定;给予职称评定、评优等政策性倾斜,在相关项目申报时给予相应支持,为1+X教师队伍的健康发展搭建平台,提供更多的培训学习机会。

#### 四、结语

综上,1+X证书制度的实施为教师专业发展带来了新的挑战,在探索教师专业发展内涵的基础上,分析教师专业发展面临的问题,提出教师专业发展路径。为“1+X”证书试点院校教师专业发展提供切实可行的借鉴,以期“1+X”证

#### 一、佳木斯大学化学教育实习现状

长期以来,佳木斯大学的教育计划特别强调学习、教师、理论、实践、深度、传播、思想政治、职业道德、传统和创新,特别是化学教学水平的提高。许多学生毕业后缺乏化学教育。化学教育能力的提高令人不快,有时缺乏“信心”,不适合初中化学教育。影响初中化学教育质量的主要问题是表现在:

(一) 教育理论知识欠缺,化学教学理论水平较低。佳木斯大学的化学体系是不合理的,其原因是教育理论知识的缺乏和化学教育理论水平的降低。在佳木斯大学的2019年主要教育计划中,54学时公共教育,54学时公共心理学,68学时化学教育理论占总学时的6.5%。它影响了学生化学教育技能的提高以及对艺术教育的理解。学生可能对教育或心

书制度的开展提供助力。

#### 【参考文献】

- [1] 薛忠英. 基于教师主体动力的教师专业发展路径[J]. 教育与职业, 2014, 17: 75~76
- [2] 李跃文. 一体化视域下教师专业发展路径探析[J]. 中国成人教育, 2015, 21: 101~103
- [3] 马杰, 卢晓春. 基于协同创新机制的高职教师专业发展策略[J]. 广东交通职业技术学院学报, 2013, 2: 99
- [4] 谢俊华, 陆素菊. 默会知识视野下高职教师专业发展策略[J]. 职教论坛, 2013, 19: 66
- [5] 刘晓红. 基于目标体系的高职教师专业发展的有效途径[J]. 中国职业技术教育, 2008, 12: 45~46
- [6] 李国成, 寿伟义. 1+X证书制度背景下职业院校教师专业发展面临的挑战与应对[J]. 河北职业教育, 2020, 4(1): 106~108
- [7] 张伟, 张芳, 李玲俐. “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