

“1+X”证书制度下高职教师专业发展的 逻辑、问题与出路

郑琴艳

(闽西职业技术学院, 福建龙岩, 364021)

摘要:“1+X”证书制度背景下,大力推进高职教师专业发展是“1+X”证书制度试点院校试点工作顺利开展的根本保证。当前高职教师专业标准、培养方式、激励机制不能适应“1+X”证书制度下高职教师实践能力、课证融通、培训评价等方面的专业能力新要求、新挑战。从对高职院校教师制定新的专业标准、校企共建教师发展中心、共建培训基地、构建多元激励机制等方面促进“1+X”证书制度视域下高职教师专业发展提出建议。

关键词:“1+X”证书制度;高职教师;专业发展

中图分类号: G715.1

文献标识码: A

文章编号: 2097-0412(2021)05-0037-04

一、引言

2019年4月,教育部等四部门联合印发《关于在院校实施“学历证书+若干职业技能等级证书”制度实施方案》的通知(教职成〔2019〕6号),正式启动“1+X”证书制度试点工作。“1+X”证书制度试点工作启动以来,教育部先后公布了三批“1+X”证书制度试点院校,截至2020年7月,确定了92个职业技能等级证书,共22949个试点,其中高职院校11682个。但在“1+X”证书制度试点工作中,存在学历证书与资格证书融通不够、专业课程与职业领域匹配不足、教材教法与“1+X”证书不适应等问题,这些问题实际反映出高职教师专业发展与“1+X”证书要求未能协同共进,专业教

师胜任能力不强。

在“1+X”证书制度改革中,高职教师是证书制度落地的关键,其专业发展是“1+X”证书制度试点院校高标准完成工作的重要抓手和核心支点。2019年4月19日习近平总书记在清华大学考察时再次提出:“教师是教育工作的中坚力量,没有高水平的师资队伍,就很难培养出高水平的创新人才。”^[1]高职教师专业发展对人才培养的质量和促进职业教育现代化发展具有划时代意义,探索“1+X”证书制度下高职教师专业发展培养途径,推动高职教师专业发展,优化高职教师队伍结构,是“1+X”证书制度试点院校面临的重要课题。

二、“1+X”证书制度与高职教师专业发

收稿日期: 2021-08-23

基金项目: 本文系2019年福建省中青年教育科研项目“整改视域下高职院校内部质量保证体系构建研究”(项目号:JAS19723)、2018年闽西职业技术学院科研项目“高校青年教师专业技术职务晋升与职业的协调发展探析”(项目号:MXZY1927)、2019年福建省中青年教育科研项目““1+X”证书制度背景下高职院校专业教师考核目标和机制研究”(课题号:JAS19730)的阶段性研究成果。

作者简介: 郑琴艳,女,福建武平人,闽西职业技术学院助理研究员。

展的逻辑关系

在“1+X”证书制度的实施过程中,教师的技能水平和知识结构决定“1+X”证书制度的落实程度。^[2]因此,高职院校大力推进高职教师专业发展有其充分的必要性。1+X”证书制度试点工作中,对高职教师的实践能力、课证融通、开发新教材、培训评价等方面的能力提出了更高的要求。

(一) 高职教师要具备实践能力

“X”证书的职业技能培训,要求高职教师不仅要熟知不同岗位、不同层次的学生需要达到的技能水平,而且要深入企业,学习相关行业新知识,并积极参与企业项目开发,提高自身实践能力,有助于教学内容的前瞻性和先进性。

(二) 高职教师要具备书证衔接和融通的教学能力

书证融通是“1+X”证书制度设计的精髓与灵魂。^[3]高职教师不仅要熟练本专业不同等级专业技能鉴定标准,还要把技能等级要求的知识点、技能操作、技能目标、行业规范等融入教学课程中,并能够积极引导學生开展自我鉴定及考取相应的职业技能等级证书。

(三) 高职教师要具备开发新教材的能力

基于“X”职业技能等级证书的未知性,现行国家规划教材未必适应地方特色的专业教学要求,这就要求教师具备开发新教材的能力。教师要根据“X”证书职业技能等级标准,结合区域行业、企业实际组织编写新型活页式、工作手册式校本教材,并配套开发信息化学习资源,^[4]这样不仅可以提高教材的适用性,还可以使高职教育人才培养更具灵活性和适应性。

(四) 高职教师要具备职业培训和考核评价的能力

《国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》(国发〔2019〕4号)要求职业院校在实施学历教育的同时,要面向在校学生和全体社会成员开展职业培训。“1+X”证书制度下,高职教师除要有较高的教学能力外,还需具备培训、考核评价能力。高职教师要与相关“X”证书培训评价机构与指导机构建立深度联系,并获得相关支持、指导,与行业企业协同面向在校学生和全体社会成员开展职业培训和

考核评价。^[7]

实际上,“1+X”证书制度与高职教师专业发展是协同共进的关系。一方面,“1+X”证书制度的教学目的和模式,为高职教师专业发展指路导航。同时,高职教师深入企业实践、书证融通、开发新教材、参与“X”证书培训和考核评价的过程也是促进自身专业发展的有效途径。另一方面,高职教师专业发展又会促进“1+X”证书制度下“三教”改革的落实和完善,是“1+X”证书制度试点工作有序开展的根本保证。

三、“1+X”证书制度下高职教师专业发展的困境

当前,高职教师专业发展面临专业标准未能与时俱进、培养方式未能理实结合、激励机制不够合理等诸多问题。在“1+X”证书制度的落地中要对这些问题加以分析,为教学改革指明方向。

(一) 专业标准未能与时俱进

高职教师和应用型本科教师专业标准缺失。^[5]目前《高职教师专业标准(试行)》为2016年版,内容主要包括专业理念与师德、专业知识、专业能力,其中专业能力仅从组织与实施、激励与评价、沟通与合作、反思与发展四个方面进行标准设定。该标准落后于“1+X”证书制度下教师专业要求,特别是实践能力、信息化能力、社会服务能力等新要求、新标准,不能与现行高职教育发展方向一致。同时,《高职教师专业标准(试行)》对中职、高职、本科层次职业教育及不同学科教师没有分层分类设置专业标准,导致高职教师的培养、培训方向不明确,严重影响高职教师队伍建设,进而影响到高职院校人才培养质量的提高和整个高职教育质量的提升。

(二) 培养方式未能理实结合

“1+X”证书制度试点工作的开展,要求高职教师深入企业,积极参与实践类培训项目。虽然随着互联网+技术的发展,除了传统的由国家、省或行业协会层面主导的专题讲座、网络研修等教师培训项目外,衍生了在线课程、混合式培训、游戏化教学等新的培训手段和培训方式。但是,这些培训多为理论培训,与“1+X”证书制度下高职教师培养特点及专业发展需求相悖,实践类的培训项目较少,导致高职教师

实践类培训处于被动地位，没有深入企业实践，不能理论联系实际，不利于其结合自身需求对培训内容提出观点，无法做到理实结合。

（三）激励机制不够合理

高职教师评价体系不完善，缺少激励支持。首先，绩效分配方案不尽合理。多数高职院校绩效分配中重可量化的教研、科研，缺少以教学建设和课程改革、学科建设和人才培养、三全育人等任务为内容的绩效分配方案，而教研、科研本身就是高职教师的短板，这种绩效分配方案使高职教师产生挫败感，导致高职教师对专业发展失去积极性和创造性。其次，教师评价标准不够完善。多数高职院校评价方式相对单一，没有根据高职教师的特点，对不同学科、不同专业、不同职称的教师分类、分级、分层构建评价体系，导致评价价值低，缺少激励作用。最后，职称评聘标准不够全面。职称评聘是激励教师专业发展的主要方式，但多数高职院校在职称评聘中缺乏体现教师实践能力的标准，不能体现高职教师技术技能水平的专业特点，难以激励高职教师专业发展的积极性。

四、“1+X”证书制度背景下高职教师专业发展的路径

（一）制定专业标准

高职教师专业标准是高职教师队伍建设的依据，也是高职教师管理的重要依据。现行高职教师专业标准不全面，不能与“1+X”证书制度下高职教师专业发展要求相适应，成为高职院校落实“1+X”证书制度的一大障碍，制定与“1+X”证书制度相适应的分层分类高职教师专业标准显得非常必要。高职教师专业标准的制定结合“1+X”证书制度教学特点及对高职教师角色定位、实践能力、课证融通、开发新教材、培训评价等方面能力结构的要求，应含以下方面的内容：第一，师德为先，能够从专业和思想领域积极影响学生，真正做到言传身教、立德树人。第二，学生为本，能够根据相关专业领域和行业现状及发展趋势，实时、科学、动态地制定与国情、市场相适应的高职人才培养方案。第三，能力为重，具备国家职业教育专业教学理论在实践教学中的应用能力。第四，终身学习，依托平台化智慧学习工场模型，^[6]使学习者在不同的成长阶段，根据自身专业能力和专业发展需求选择学习，以

实现自我专业发展，进而实现终身学习和持续发展。

（二）健全培养体系

完善的教师培养体系是建立一支稳定的高素质高职教师队伍的重要保障。^[7]“1+X”证书制度背景下，高职院校应依托校企合作、产教融合模式与政府、行业企业有机合作协同共建教师发展中心和培训基地。

1. 校企共建教师发展中心

目前，多数高职院校成立了教师发展中心，以促进高职教师发展。基于高职院校的职业性、跨界性的特点，2019年，教育部等四部门出台的《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》（以下简称《方案》）明确提出：“鼓励校企共建教师发展中心，在教师 and 员工培训，实践教学等方面开展深度合作。”高职院校教师发展中心应联合企业行业按照国家职业教育标准、国家标准、1+X证书制度和相关标准纳入教师专业发展培养体系，通过讲座、沙龙交流、短期培训、访学、出国进修、技术研发、发明专利等形式，探索与高职教育培训要求相适应的教师分级分类培训模式，提高高职教师教育理论知识、职业技能等级证书培训能力及信息化教学能力，促使企业、学校、教师在高职教师专业发展上形成合力。

2. 校企共建培训基地

高职院校教师专业发展应吸取传统培训方式的优点，更侧重于对教师队伍的“实践能力”或“专业应用”能力的综合开发与培训，提倡以实训为主、理论为辅的培养路径。^[8]“1+X”证书制度背景下，高职教师专业发展培训中，可采用理论学习与企业实践的方法，将专业发展纳入到BIM课程目标化培训模式中，利用BIM课程的目标，改善教师自我认知不足与专业发展目标不明确的缺陷，引导高职教师不断优化自我、不断提高实践能力、不断提升专业发展水平。例如湖北某高职院校中，针对教师队伍采用“1+1+1”的三维立体模型进行培养，采取企业培养1年+目标化培养1年+校内实训1年的三年制培养模式，如图1。让教师摆脱传统的理论教学为主的教师角色，培养教师成为“双元育人”的教学角色，成为综合实力较强的多元人才，充分发挥高职教师在“1+X”证书制度教育教学工作中的示范引领作用。

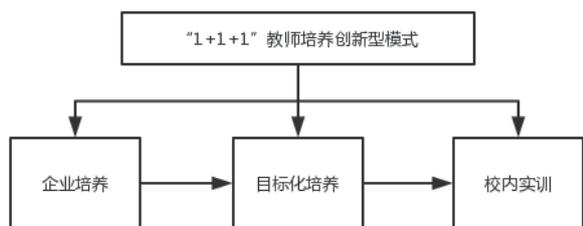


图 1 “1+1+1” 教师培养创新型模式示意图

(三) 建立管理制度

良好的管理制度可以有效地促进高职教师的专业发展。首先，构建多渠道经费保障制度。在培养高职教师专业发展工作中，需要充足的经费去推进该项工作的开展，因此要构建多元经费保障制度。如：国家、各级地方政府要出台相关政策，明确校企合作企业与学校在师资培养中分别承担的责任，给予参与高职院校校企合作、产教融合的企业一定的税收优惠和资金补助，以解决三、四线高职院校师资培养资金不足的问题。同时，高职院校也要增强社会服务能力，通过与企业共建教师培训基地、与“X”证书培训评价机构合作参与“X”证书评价考核，向社会开展“X”证书职业培训等方式筹措经费。其次，构建多元化的激励方式。在“1+X”证书制度下，应制定以高职教师实践能力为核心的发展贡献奖励措施，将高职教师参与或指导学生技能大赛、参与质量工程项

目、参与校企合作项目、技术服务、科技特派等纳入绩效机制范畴，充分调动高职教师专业发展的积极性。最后，要完善高职教师职称评聘、岗位聘用制度。在职称评聘、岗位聘用过程中，重点突出高职教师实践能力，破除唯论文现象，充分激励高职教师专业发展动力，不断提高自身专业水平和教学实践能力。

五、结语

高职教师作为“1+X”证书制度落地的关键要素，直接影响“1+X”证书制度试点工作的开展成效。高职教师专业发展需要做好顶层设计，要国家、行业企业、职业院校协同推进，制定与“1+X”证书制度相适应的分层分类的高职教师专业标准。职业院校要提高治理水平和治理能力，将专业发展的集体利益和教师专业发展的个人利益统一起来，激发高职教师专业发展的热情，使高职教师专业发展形成良性循环，使高职教师积极投身教育事业，切实发挥高职教师作为“1+X”证书制度落地的关键要素作用。同时，高职教师个人要转变传统观念，积极参加培训、全面提升信息化水平和终身学习能力，拓展“1+X”证书相关职业素养的多元化综合素质，不断优化人才培养方案，积极探索全新的人才培养模式，为职业院校教育开辟一条全新的发展道路，为职业院校培养复合型技术技能人才奠定良好的基础。

参考文献：

[1] 习近平 2021 年 4 月 19 日在清华大学考察时的讲话 [EB/OL]. (2021-04-19) [2021-07-26]. <https://news.cctv.com/2021/04/19/ARTIiSfpXYx8wK35IZvN9rg0210419.shtml>.

[2] 张伟, 张芳, 李伶俐. “1+X”证书制度下职业院校专业教师专业发展研究 [J]. 职教论坛, 2020, (1): 94-97.

[3] 韦莉莉. 1+X 证书制度的书证融通及其价值指向 [J]. 职教论坛, 2020, (1): 150-153.

[4] 韩冰, 吕玫. 我国高职“双师型”教师队伍建设对政策工具的要求：基于政策文本和政策环境的分析 [J]. 职业技术教育, 2019, (24): 29-32.

[5] 陈章, 熊江, 陈在良. “产赛教融合”视域下高职教师专业发展的价值逻辑与未来走向 [J]. 中国职业技术教育, 2020, (32): 49-53.

[6] 孔巧丽. 新时代高职教师队伍建设的成效、问题与出路 [J]. 教育与职业, 2021, (3): 70-76.

[7] 陈锋. 数字时代高等教育和职业教育的未来图景 [J]. 中国职业技术教育, 2021, (9): 5-10.

[8] 李寿冰. 高职院校开展 1+X 证书制度试点工作的思考 [J]. 中国职业技术教育, 2019, (10): 25-28.

[责任编辑：姚青群]