

数字化背景下高职院校“双师型” 教师认定标准和路径研究

侯荣增 李振红

[摘要]新一轮科技革命和产业变革深入发展,数字化、网络化、智能化赋能职业教育高质量发展,对“双师型”教师素养提出更高要求。在分析高职院校制定“双师型”教师认定标准的历史逻辑、理论逻辑、实践逻辑的基础上,提出高职院校开展“双师型”教师认定的有效路径:遵循教师发展规律,分层制定认定标准;分析教师属性特征,实施分类认定;系统构建认定与培养体系,促进教师差异化成长;校企共建认定平台,建立多元主体共同参与的评价机制。

[关键词]数字化;高职院校;“双师型”教师;认定标准和路径

[作者简介]侯荣增(1970-),男,山东费县人,山东商业职业技术学院,副教授;李振红(1973-),女,山东莱芜人,山东商业职业技术学院,副教授。(山东 济南 250103)

[基金项目]本文系中国高等教育学会2022年度重点课题“高职院校高质量‘双师型’教师及教师团队的建设研究”(课题编号:22JS0208,课题主持人:李振红)和2022年山东省职业教育教学改革研究项目“基于产教融合的职业院校‘双师型’教师教学创新团队建设研究”(课题编号:2022378,课题主持人:侯荣增)的研究成果。

[中图分类号]G715 [文献标识码]A [文章编号]1004-3985(2023)17-0068-05

DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2023.17.011

加强“双师型”教师队伍建设是加快推进现代职业教育体系建设的关键环节,国家层面制定“双师型”教师认定标准是教师队伍专业属性的表达。近年来,国家出台了《职业教育“双师型”教师基本标准(试行)》(以下简称《标准》)《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》等文件,高度重视“双师型”教师的分层分类认定和定制化、个性化培养。新一轮科技革命和产业变革深入发展,数字化、网络化、智能化赋能职业教育高质量发展,对“双师型”教师素养提出更高要求。高职院校以国家和省级要求为基本遵循,科学设计适应数字化转型、彰显本校特色、为教师量身打造的认定标准,在认定过程

中丰富企业评价维度,对深化新时代教育评价改革,打造“良匠之师”具有重要意义。

一、数字化转型对“双师型”教师素养提出新的要求

职业教育作为与经济社会发展结合最为紧密的教育类型,在数字化转型过程中受冲击最大,受益也最明显。随着产业数字化和数字产业化进程的不断推进,再加上学生对高质量就业和全面发展的诉求,对高职院校“双师型”教师素养提出新的要求。

1. 具备高尚的师德,促进劳模精神和工匠精神传承。“师也者,教之以事而喻诸德者也。”教师承载着传播知识、传播思想、传播真理,塑造

灵魂、塑造生命、塑造新人的时代重任,是培养德智体美劳全面发展的高素质技术技能人才的关键力量。“双师型”教师要具有良好的思想政治素质、职业道德素质、科学文化素质、技术技能素质,教书与育人相统一,将劳模精神、劳动精神、工匠精神融入人才培养全过程,增强育人的主动性、针对性、实效性。高职院校要把师德师风作为衡量“双师型”教师能力素质的第一标准,以师德标兵、师德优秀案例等为抓手,建设一支理想信念坚定、理论基础扎实、实践能力突出、研发服务能力领先的专兼结合的“双师型”教师队伍,提升职业教育人才培养与产业发展的契合度。

2. 具备熟练的实践技能,掌握行业新标准、新技术、新工艺。2022年,《标准》明确要求“双师型”教师要能紧跟产业发展趋势和行业人才需求,及时将新技术、新工艺、新规范融入教学。现阶段高职院校教师队伍还存在从企业引进的技术专家、高技能人才和能工巧匠相对较少,教师企业实践经历缺乏等问题,对人才供给侧与产业需求侧的人岗匹配度造成较大影响。因而,高职院校“双师型”教师应加强到企业挂职锻炼,掌握企业的最新技术、管理理念和发展趋势,研究产业与专业的逻辑关系,把职业标准转化为教学标准,把岗位能力转为教学内容,提高专业素质和实践教学技能。

3. 具备扎实的专业教学能力,能够遵循职业教育规律探索教育教学改革。黄炎培先生对职业教育提出“尊重个性、因材施教”的教学原则。教育部正在逐步建立的职教高考制度,拓宽了职业院校学生成长成才通道,同时学生多样化的发展需求也使职业教育教学改革面临着巨大挑战。这就要求高职院校“双师型”教师能够遵循职业教育教学规律,根据学生的生源结构和特点进行学情分析,在掌握数字化背景下行业企业对专业人才需求的新变化的基础上,理清企业岗位对技术技能人才知识、能力、素质的需

求,充分利用数字化技术和优质数字资源,与学生共同制定成长规划,促进学生高质量就业。

4. 具备深厚的数字素养,适应数字化转型需要培养人才。2022年,教育部发布《教师数字素养》教育行业标准,从数字化意识、数字技术知识与技能、数字化应用、数字社会责任以及专业发展五个维度描述了未来教师应具备的数字素养,旨在扎实推进国家教育数字化战略行动,完善教育信息化标准体系,提升教师利用数字技术变革教育教学活动的意识、能力和责任。解决劳动力市场结构性矛盾,增强职业教育适应性,需要技术技能人才具备将现代信息技术运用于产品研发、成果转化、高效生产和精细管理等领域的能力和素质。因此,高职院校要将数字素养融入“双师型”教师认定、培养与评价的全过程。

二、高职院校制定“双师型”教师认定标准的逻辑

2022年,《教育部办公厅关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》要求组建由教育部门、行业企业、院校专家等共同组成的认定专家评议委员会,从而满足各利益相关者对职业教育的不同需求。

1. 历史逻辑:国外经验为我国制定“双师型”教师认定标准提供了有益参考。历史逻辑是根据事物发展的背景和发展的阶段分析其合理性并研究其发展根源。我国“双师型”教师与德国“二元制”教师具有相同的内涵特征,强调教师应同时具有教学能力和实践能力,并对教师的企业实践经历提出了明确要求。

第一,逐步建立教师准入制度。德国、英国和日本等发达国家都建立了职业院校教师准入制度,如德国的《职教师资培训统一规范》、英国的《合格教师专业标准》、日本的《教育职员许可法》等。借鉴国外经验,1995年,我国首次提出“双师型”教师的概念。2006年,《教育部关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》中

明确提出要“逐步建立‘双师型’教师资格认证体系,研究制订高等职业院校教师任职标准和准入制度”。

第二,逐步形成分层分类的标准体系。国外职业教育重视教师分层分类发展。英国发布《新教师标准》《老教师标准》《高级教师标准》,将教师专业标准分为国际教师专业标准、国家教师专业标准和地方教师专业标准;澳大利亚发布《教师教育毕业生专业标准》,将教师专业标准分为社会科学教师专业标准和自然科学教师专业标准,主要包括专业知识、专业技能、专业实践等核心要素。国外的教师标准为我国制定职业教育“双师型”教师认定标准提供了参考。2010年,重庆市在全国最早发布《中等职业学校“双师型”教师认证标准》,随后吉林、安徽、福建等省份相继出台认定标准。2018年,山东商业职业技术学院发布《“双师型”教师资格认定与管理办法》,将“双师型”教师分为初级、中级和高级三个层次,并分别制定条件,明确量化指标。但是,当前我国“双师型”教师资格认定还存在着认定主体单一、认定标准不统一、认定程序不规范、认定结果不权威等问题。

2. 理论逻辑:满足各利益相关者对教师的不同利益诉求。理论逻辑反映事物内在要素之间的必然联系和内在规定。从理论上来说,“双师型”教师认定是以产教融合、校企合作为特征,政府、学校、企业、教师、学生等多元主体参与的复杂性、系统性的工作。

第一,不同利益相关者持有不同利益诉求。美国学者米切尔(Mitchell)认为利益相关者必须具备合法性、权利性以及紧迫性三个属性中的至少一种。对职业教育来说,利益相关者是指影响职业教育发展或受职业教育发展影响的团体或个人。不同利益相关者为了使自己的权利和利益合法化,对职业教育“双师型”教师提出不同利益诉求。对政府而言,是落实《中华人民共和国职业教育法》,发挥推动现代职业教育高

质量发展职能的需要;对学校而言,是彰显办学特色,提升服务经济社会发展能力的需要;对企业而言,是提升人力资本水平,提高企业竞争力的需要;对教师而言,是培育“双师”素养,提升理论教学能力和实践教学能力的需要;对学生而言,是获取知识和技能,提高就业能力和可持续发展能力的需要。

第二,不同利益相关者关注的认定标准的具体内容不同。在明确了政府、学校、企业、教师、学生等不同利益相关者的利益诉求后,还需要研究利益相关者具体关注“双师型”教师认定标准的哪些内容,以更好地平衡各方利益。为实现教师个人发展与团队发展相结合,“双师型”教师认定标准应包括通用标准和发展标准。其中,通用标准应包括思想政治素养、师德素养、理论教学能力、实践教学能力、教学改革能力、研究能力、信息素养、企业经历等,尤其重视教师主动适应数字化转型需要,探索“人工智能+教学模式”改革,开发和利用数字化教学资源,创设数字化、智能化教学场景的能力。发展标准应针对“双师型”教师初级、中级、高级不同层次的具体要求,在专业知识与技能、教育教学研究、教学研究成果、技术成果转化、职业资格证书等方面做出明确规定,并对取得成果的数量和质量、产生的经济效益和社会效益进行量化。

3. 实践逻辑:“双师型”教师认定标准以国家政策为遵循并彰显职业教育特征。实践逻辑是理论逻辑产生和发展的现实基础。“双师型”教师是推进职业教育高质量发展的关键要素。

第一,建立“双师型”教师资格认证体系。2018年,《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》提出要“全面提高职业院校教师质量,建设一支高素质双师型的教师队伍”。2019年,《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》提出“建设分层分类的教师专业标准体系”“推进以双师素质

为导向的新教师准入制度改革”“深化突出‘双师型’导向的教师考核评价改革”。为打造高水平、高层次的技术技能人才培养队伍,2021年《教育部 财政部关于实施职业院校教师素质提高计划(2021—2025年)的通知》明确要求“突出‘双师型’教师个体成长和‘双师型’教学团队建设相结合”“强化教师到行业企业深度实践”,从而为各高职院校开展“双师”认定与评价,提升“双师”素养提供了制度保障。

第二,建立“双师型”教师三级认定标准体系。《标准》为“双师型”教师认定工作明确了路径,指引了方向。山东、河北、江西等省份以国家政策文件为指导,结合地域特征,制定出台了本地的“双师型”教师认定标准,并指导各职业院校制定符合本校实际的校本认定标准。具体内容如下:明确了“双师型”教师的认定范围、认定对象、基本标准,并从教学能力、教研能力、实践能力等维度对初级“双师型”教师、中级“双师型”教师、高级“双师型”教师的认定条件进行量化,详细规定每个级别的教师应具备的专业知识、专业素质和技术水平等,逐步建立起“国家—省—学校”三级认定标准体系。

三、高职院校开展“双师型”教师认定的有效路径

1. 遵循教师发展规律,分层制定认定标准。依据专业知识与技能的差异,美国学者伯利纳(Berhner)将教师专业发展分为五个阶段,即新手阶段、熟练新手阶段、胜任阶段、业务精干阶段、专家阶段。结合职业教育教学规律和教师专业发展特征,可将“双师型”教师按照不同发展阶段分为新入职教师、骨干教师、专业带头人,设计初、中、高三级认定标准。由于不同发展阶段教师的发展需求各不相同,因此,应坚持需求导向,紧密围绕国家经济社会发展和产业转型升级的要求,形成横向联通、纵向递进的“双师型”教师资格认定标准体系,提高人才培养与社会需求的契合度。

2. 分析教师属性特征,实施分类认定。高职院校教师既应具有教育学理论基础,还应具有行业企业工作经历或实践经验,在专业大类、教育层次等方面特征明显。这就决定了“双师型”教师认定要进行科学的分类,为不同类型教师的个性化发展畅通通道。

第一,根据专业大类不同分类制定认定标准。目前,高职院校正在使用的专业大类共19个,分别对应着不同的职业、岗位群和技术领域。各专业大类职业面向不同,对教师的能力和素质要求不同,因此需要根据专业特征制定差异化的“双师型”教师认定标准。

第二,根据教师教育层次不同分类制定认定标准。高职院校教师的来源主要有普通高校毕业生、职业技术师范学院学生和企业兼职教师,学历涵盖了本科、硕士和博士不同层次。因此,需要根据教师教育层次制定差异化的“双师型”教师认定标准,可以将发明专利、指导学生技能竞赛、参与行业标准研发、服务行业企业成果等纳入认定条件。

第三,根据教师身份不同分类制定认定标准。高职院校“双师型”教师包括校内专任教师和企业兼职教师。校内专任教师具有扎实的教育基础理论和专业知识但实践经验不足,教学能力强但操作能力弱;企业兼职教师具有丰富的生产一线经验和较强的解决问题能力,但缺乏教育理论知识和教学能力不足,因此需要根据教师身份制定差异化的“双师型”教师认定标准。

3. 系统构建认定与培养体系,促进教师差异化成长。2022年,《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》明确了职业教育改革重心由“教育”转向“产教”,因此,职业教育“双师型”教师认定标准对教师的要求是要遵循职业教育规律和技术技能人才成长规律,践行产教融合、校企合作,做到工学结合、知行合一、德技并修。系统构建高职院校“双师型”教师认定与培养体

系要做到以下两点:

第一,以认定标准为引领,构建“新入职教师→骨干教师→专业带头人”三层递进金字塔式个人能力发展目标体系,形成不同层级的能力要求图谱,并根据教师个性化的职业生涯发展规划精准施策,开展定制化培训,为教师分层发展铺路搭桥。

第二,充分发挥企业对教师培养培训的重要作用。利用“双师型”教师培训基地、教师企业实践基地、企业实践流动站、名师工作室、技能大师工作室等平台,以行业企业新技术、新工艺、新规范和职业岗位需要为主线,构建职前职后一体化、校企双主体的教师培养培训体系,实现培养地点涵盖学校和企业、培训内容包括课堂教学和企业实践,促进教师专业化发展。

4. 校企共建认定平台,建立多元主体共同参与的评价机制。2019年,《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》明确提出“建立职业院校、行业企业、培训评价组织多元参与的‘双师型’教师评价考核体系”。建立多元主体共同参与的评价机制是职业教育跨界性特征的重要体现,也是增强职业教育适应性的关键环节。多元主体共同参与“双师型”教师的认定与评价,能帮助教师及时掌握企业实际岗位需求,提升岗位技能。

第一,高职院校要吸引企业共建“双师型”教师认定平台,建立教师层级发展数据库,借助信息化手段,将分层分类的认定标准与教师的发展过程相匹配,为每位教师提供精准画像,帮助教师实时监测自身“双师”素质能力发展进程,查找差距,弥补不足。

第二,高职院校将企业实践效果、企业工作经历等纳入“双师型”教师认定评价指标体系,加大企业的评价权重,重视企业对教师实践技能、技术成果转化、职业适应性的评价,这有利于提高“双师型”教师认定的权威性,满足各利益相关者的不同利益诉求。

第三,高职院校对已认定的“双师型”教师实行动态管理,有效期满,教师需要重新申请资格认定。同时,高职院校要在每学年末进行量化考核,并对未完成工作目标的教师实施限期整改直至取消相应资格,推进教师队伍整体素质不断提升。■

[参考文献]

- [1]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.
- [2]刘英霞.技能型社会背景下技术技能人才要素模型与培养路径[J].教育与职业,2022(10):62-65.
- [3]宗诚,李波,刘英霞.职业教育质量年度报告评价指标:发展脉络、内涵意蕴与未来展望[J].中国职业技术教育,2022(36):38-45+59.
- [4]胡婷.国外职业教育“双师型”教师政策的特点与启示[J].新疆职业教育研究,2018(2):61-64.
- [5]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(4):82-88.
- [6]吴凌云,陈颖.职业资格证书纳入职业教育“双师型”教师认定的实践与思考[J].高教论坛,2019(9):89-91.
- [7]周可欣,南海.高职“双师型”教师资格认定标准研究[J].教育与职业,2020(21):66-71.
- [8]曾赛阳,陆莎,艾巧珍.高职院校“双师型”教师评价认定政策研究[J].中国高教研究,2021(10):102-108.
- [9]张红,王海英.我国高职院校“双师型”教师认定标准建设及应用分析——基于全国23个省份153所高职院校的调查研究[J].中国高教研究,2022(7):103-108.
- [10]朱炎军,杨洁,朱园飞,等.高职院校“双师型”教师发展的制度现状与困境突破——基于上海地区的访谈研究[J].教育发展研究,2022(21):69-76.