

基于“三评两法”的中等职业学校 “双师型”团队建设研究

●姚万鹏



[摘要] 中等职业学校是我国应用型人才培养的重要阵地,中等院校的人才培养质量直接关系到地区产业和经济发展的质量。产业转型升级和职业教育高质量发展,对职业院校教师提出了更高的要求。因此,职业院校应该进一步推动教师向“双师型”教师转型,夯实教师团队建设,提升人才培养质量。目前,部分中等职业学校“双师型”教师团队建设的机制并不完善,影响了教师转型的效果。本文基于“三评两法”探索了中等职业学校“双师型”建设的途径,以期为进一步推动职业教育高质量发展、构建完善的职业教育体系奠定良好的基础。

[关键词] 三评两法;中等职业学校;双师型;教师团队建设

在我国教育体系中,中等职业学校是职业教育体系不可缺少的一部分,也是我国培养职业型人才的重要基地。中等职业学校在进行技能型人才培养的过程中,其教学的质量和培养的效果在一定程度上是由教师决定的。针对职业教育教师队伍建设,教育部在2019年出台了相关方案,首次明确了在推进职业教育教师团队建设的过程中,要强化“双师型”教师团队建设。2021年,教育部在《关于实施职业院校教师素质提高计划(2021—2025年)的通知》中明确了师资建设的着力点和建设目标,将打造高质量“双师型”师资队伍细化到具体的师资建设工作中。2022年教育部办公厅发布了试行的“双师型”教师标准,并启动了“双师型”教师分级认定工作,这对于推进建设“双师型”教师队伍工作具有较大的意义。认定标准的出台让认定工作有据可依,促进“双师型”教师团队建设工作不断规范化。当前,我国职业教育迫切需要完善人力资源结构,缓解职业教育人才供给与企业技术人才需求之间的供需矛盾。高质量的“双师型”教师队伍是培养应用型、技术技能人才的重要支撑力量。因此,职业学校亟须加快高水平师资建设步伐,不断促进区域经济持续高质量发展。

Q “三评两法”和“双师型”教师的内涵

“三评两法”中的“三评”,是指评价教师在企业实践过程中具体项目的参与程度;评价教师在专业学科建设中的引领程度;评价教师在教学活动中学生的认可程度和赛教的

融合度。“两法”,是指“双师型”教师奖励管理办法、“双师型”教师惩罚管理办法。学校对认定的“双师型”教师,根据评价体系进行动态管理和考核,打破传统资格认定终身制的模式。“三评两法”是基于加强职业院校“双师型”认定产生的一种新的理念,目的就是促进教师团队建设,促进教师向“双师型”方向转型。

“双师型”教师,是指具备理论和实践教学能力的教师。依据《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》,“双师型”教师,是指贯彻我国的教育方针,热爱职业教育事业,具有良好师德素养,落实立德树人根本任务,遵循职业教育规律和技术技能人才成长规律,具备相应的理论教学和实践教学能力,紧跟产业发展趋势和行业人才需求,具有企业相关工作经历,或积极深入企业和生产服务一线进行岗位实践的教师。同时,“双师型”教师需要理解所教专业(群)与产业的关系,了解产业发展、行业需求和职业岗位变化,及时将新技术、新工艺、新规范融入教学。

Q 基于“三评两法”的中等职业学校“双师型”教师团队建设研究的必要性

(一)职业院校高质量发展加大了对“双师型”教师团队建设的需求

教师队伍是职业院校重要的资源,直接影响到职业院校的发展。目前,职业院校正在深化产教融合,推动岗课赛

证融合，以期能够提升学校教学质量，对教师的综合素养提出了更高的要求。传统职业院校对教师的评价中更加注重教师的学历或者教师的论文发表数量等，影响了教师的转型。而基于“三评两法”加强中等职业学校“双师型”教师团队建设，不仅可以完善教师考核和激励机制，还可以增强对教师的引导和鞭策作用，激发教师的内动力，减少教师的职业倦怠，为推动职业院校高质量发展奠定良好的基础。

（二）产业转型加大了对“双师型”团队建设的需求

信息技术的发展使相关行业面临着一些挑战。目前，我国产业都在推动“互联网+”的融合，以期能够进一步推动产业的转型和升级。产业转型对高校育人提出了更高的要求。目前，高校教师队伍中理论型教师较多，教师实践能力不强，难以满足产业转型和发展对人才的需求。而基于“三评两法”加强中等职业学校“双师型”教师团队建设，可以进一步夯实中职院校的育人基础。

（三）提升学生就业质量加大了对“双师型”团队建设的需求

近年来，学生就业问题已经成为社会的难点问题。职业院校就业中也存在着注重学生短期就业、忽视学生长远发展、注重就业数量指标、忽视就业质量指标等方面的问题，这不仅造成了大量教育资源的浪费，也影响了教育生态的重构。将“三评两法”应用到中职院校教师评价中加强教师团队建设，为学生提供了优质的教育教学资源，教师也可以通过行动引领或者教学指导等来提升学生的实践能力、创新能力，提升了学生的培养质量，增强了学生在社会中的竞争力。

（四）促进职业院校教师长远发展的需求

职业院校是我国人才培养的重要阵地。教师如果继续延续传统的教育理念或者教育模式，就会影响职业院校的人才培养质量。一旦职业院校人才质量不能满足社会经济发展要求，就会影响职业院校的发展，影响职业院校的生源来源。职业院校生源不足，学校对教师的需求就会减少，从而影响部分教师的就业岗位。

Q 基于“三评两法”的中等职业学校“双师型”教师团队建设策略

（一）深化产教融合，提升教师的实践技能

“双师型”教师的培养需要评价的引导。“三评两法”注重教师在企业实践过程中具体项目的参与程度。因此，学校应该进一步深化产教融合，提升教师的实践技能。学校应该积极为教师创造条件，促进教师到产业中进行顶岗或者学习，加强对岗位技术、岗位设备以及行业技能的了解，通过理论知识的应用促进行业解决发展中的难题，增强教师的社会服务能力。教师也应该积极学习行业中一些先进的

理念或者技能，并且将其引入到学校课程教学中，促进学生对于行业岗位或者技能的了解，推动教学和岗位的对接。在教师培训或者顶岗完成后，学校管理部门应该对教师的学习成果进行评估。学校通过对教师掌握的实践技能，教师在企业项目中的贡献值，教师岗位技能和课程结合的融合程度等多方面的指标，来提升教师参与企业项目的积极性，引导教师能够真正关注产业发展或行业发展。这有助于教师转变传统的教学模式，与企业建立长效的合作机制，并利用学校的资源优势为企业解决发展中的难题，推动企业的转型和升级。学校要鼓励教师充分利用学校的创新创业平台来为企业发展提供支撑，为相关产业的发展提供支持。学校可以依托“双师型”教师建立企业的研发平台或者企业的成果孵化平台，提升产教融合的成果。教师要积极参与到企业相关项目开发或者拓展当中，立足项目的全流程分析行业对人才的培养需求，使企业在产教融合中能够真正获得实惠，提升企业参与产教融合的积极性，从而使企业成为“双师型”教师建设的孵化基地。

（二）提升教师的教学能力和学术研究能力

教师教学能力和学术研究能力是教师立足教学的重要因素。传统教学中，一些教师通常以自我为中心，对教师的职业定位不明，影响了学生的发展。“双师型”团队建设对教师的教学能力和科研能力提出了更高的要求，三评两法中也注重教师在专业学科建设中的作用。因此，学校应该进一步提升教师的教学能力和学术研究能力，促进职业院校教师在教学中不断探索和创新，提升教学科研能力。信息化转型对教师的教学能力和学术研究能力提出了新的要求，也为教师教学创新创造了条件。因此，在教学中教师应该加强对课程资源的整合能力，能够根据学生特点、学习基础和学生所处的时代特点开发相应的课程资源，满足学生个性化学习的需求。教师应该开发多样化的课程，通过校本课程、微课或者“慕课”等方式来将更多的优质教学资源引入到职业教育教学中，增强学生学习的体验感。教师可以借助现代化虚拟仿真技术或者学校实践基地来增强学生的学习体验感，引导学生能够进行探索，促进学生将理论转化为现实。职业院校教师在教学中应该注重教学方法的创新，加强对项目任务驱动教学法、成果导向教学法的应用，提升学生对知识的应用能力。教师要不断提升科研能力，能够将教学中的重点或者难点作为科研切入点，依托学校的教学资源来开展科研，积极借鉴其他国家或者地区积累的先进经验，提升教学质量。职业院校教师之间应该加强合作或者交流，或者跨校合作，在实践中进一步提升科研能力，促进教师良好发展。

（三）采取多元化的评价方法，促进教师向“双师型”教师转型

教师和学生是教学的重要参与主体。传统教学中多是教师对学生开展评价,而“三评两法”强调应该注重学生对教师的评价。学生是教育的对象,也是教育的受益者,教育质量直接关系到学生的长远发展。因此,职业院校要进一步促进教师向“双师型”方向转型,改变教师对学生单一的评价方式,鼓励学生参与到课堂评价中。学生应该对教师的职业素养、教学设计能力、资源整合能力、教学创新能力、教学实践能力、教学评价能力等多个方面展开评价。教师应该重视学生的评价,通过评价来了解自身教学中的不足之处,这有助于教师明确优化教学方式的方向。师德是教师立足岗位的基础,职业院校教师应该紧紧围绕立德树人教育基本要求来提升自身素养,加强对创新创业教学、职业生涯规划的重视,在课程教学中推进跨学科教育来促进理论课程与实践课程的结合。教师应该加强对学生的了解,了解学生在实践技能中的不足之处,科学合理地设计各种实践技能比赛,推动学校比赛和社会职业技能大赛的结合,引导学生积极参与各项比赛。教师要拓展显示学生技能的平台,通过职业大赛来引导学生了解当前先进的职业理念、企业对学生职业技能的要求,从而增强学生的创新创业意识。

(四)优化对教师的激励机制

学校对教师的激励是否得当,直接影响到教师工作是否积极。评价只有与激励机制结合到一起,才能够发挥应有的功能。在传统考核中,学校对教师的激励多是通过将评职称和奖金等方式结合起来,没有考虑教师的个性化需求。因此,学校应该根据评价的结果来进一步优化对教师的激励机制,促进教师向“双师型”方向转型。因此,学校在评价中应该注重激励手段的科学性,如给予教师培训的机会,给予教师科研项目相关资金支持,为教师在教学中取得的创新性成果进行普及和推广等。针对在某方面做出贡献的教师,学校可以通过将奖金与其他激励机制结合的评价方式,激发教师的教学积极性,促进教师的发展。学校可以发挥优秀教师的榜样示范作用,打造“双师型”名师工作室,并给予一定的资金支持。这种方式既可以促进职业院校“双师型”教师的孵化基地建设,也可以营造良好的“双师型”建设的氛围,打造职业院校的特色。职业院校要优化对教师的管理机制,改变传统单一的管理模式,通过激励来促进“双师型”教师建设的特色化,激发教师转型的积极性。

(五)构建科学的教师处罚机制

教师处罚机制,既是为了增强警示作用,增强教师对评价的重视,也是为推动评价的合理性,从而选拔优秀教师,

激发教师向“双师型”教师转型的积极性。由于教师的性格、教育理念或者成长氛围等方面存在差异,学校对教师也应该实施差异化的激励机制,如对部分教师施行奖励政策比较有效,而对部分教师采取处罚性措施比较有效。学校在教师考核中采取处罚性的机制,是为了提升教师的教学质量。学校在对教师施行处罚时应该使教师了解处罚的真正目的是促进教师的发展,并将每次考核的结果和评估标准进行公布,推动评估的公开与透明。学校一般采用的处罚手段包括降薪或者罚款,调岗或者淘汰等。学校在选择处罚手段时应该与教师进行沟通,分析教师“双师型”转化失败的原因。同时,学校要使教师充分了解处罚的规则,减少因为处罚导致教师和院校之间的矛盾。现代化管理理念强调,激励性激励措施相较于惩罚性措施更加突显了人性化管理的需求。因此,职业院校应该将处罚措施作为激励措施的必要补充,通过激励或者处罚推动教师评价落到实处,促进教师成功转型,从而为推动职业院校高质量发展奠定良好的基础。

Q 结束语

综上所述,职业教育改革对教师的综合素养提出了更高的要求。基于“三评两法”的“双师型”教师团队建设机制符合当前职业教育高质量转型和发展的需求,有利于进一步提升职业院校育人质量,促进职业院校人才培养和产业的对接。因此,职业院校应该根据评价的相关要求和关注点来提升教师的实践能力、教学科研能力以及社会服务能力。同时,职业院校要注重评价结果的合理应用,通过激励机制来加强对教师的鼓励和警示作用,将鼓励机制和惩罚机制相结合,有效促进教师向“双师型”教师转型。

参考文献

- [1]王梁,孙忠亮,梁凯讴,等.中等职业学校“双师型”教师团队建设研究——以广西中医学校为例[J].大众科技,2023,25(02):156-160.
- [2]刘红梅.中等职业学校“双师型”教师队伍建设研究[J].辽宁教育,2015(08):24-26.
- [3]朱磊娜,马殿春.高职学校会计专业“双师型”教学团队建设研究[J].河北企业,2015(12):156-157.

作者简介:

姚万鹏(1976—),男,汉族,河南南阳人,硕士,高级讲师,河南省经济管理学校,研究方向:计算机网络。