

基于习近平总书记教育重要论述的新时代中职“双师型”教师队伍建设优化路径研究

韩世烁

曲阜师范大学 法学院, 山东日照, 276826;

摘要: 在新时代背景下, 中等职业教育承担着服务国家发展战略、支撑产业升级的重要使命。作为推动中等职业教育高质量发展关键力量, “双师型”教师队伍的建设水平直接关系到人才培养的质量。习近平总书记关于教育的重要论述, 刻指明了教师队伍建设的根本方向, 为新时代“双师型”教师队伍建设提供了基本遵循。推进中职教育高质量发展, 必须以这些重要论述为指导, 加强师德师风建设, 深化校企合作, 健全个性化培训体系, 并建立多元激励机制。

关键词: 习近平教育重要论述; 中等职业教育; “双师型”教师; 教师队伍建设; 路径优化

DOI: 10.64216/3080-1516.26.03.089

引言

教师是教育发展的中坚力量。党的十八大以来, 习近平总书记就教师队伍建设作出一系列重要论述, 明确了“立德树人”的根本任务、“四有”好老师的标准和“以教育家精神为指引, 全力打造高素质、专业化、创新型教师队伍”的战略目标, 为新时代教师队伍建设提供了根本遵循。中等职业教育是国家教育体系的重要支柱, 肩负着培养高素质技术技能人才、促进经济社会发展的重任。“双师型”教师作为兼具理论教学与实践教学能力的核心力量, 其队伍建设质量直接关系到人才培养成效。因此, 以习近平总书记教育重要论述为指导, 探索新时代中职“双师型”教师队伍的优化路径, 具有重要的理论和现实意义。

1 习近平总书记教育重要论述的核心内涵和指导价值

1.1 教育强国战略下教师队伍的根本作用

教育承载着国家富强、民族振兴的期望和承载着人民福祉的期盼。习近平总书记深刻指出: “教育是国之大计、党之大计”, 指出了教育对国家发展和党的事业的根本作用。教育的核心使命在于立德树人, 而教师作为教育实践活动的主导力量, 更应该担当起立德树人的首要责任, 成为国家未来发展的塑造者。在中等职业教育领域, 教师既要履行好传授知识的基本职责, 又要肩负起传授技术技能和培育职业精神的双重责任, 教师队伍的业务水平和实践能力也直接影响着职业教育服务经济社会发展的能力。所以, 建设“双师型”教师队伍

至关重要。

1.2 “四有”好老师标准对中职“双师型”教师的引导意义

教师队伍的质量直接影响教育水平。习近平总书记在2014年教师节的讲话, 首次明晰了“四有”好老师的特质, 即有理想信念、道德情操、扎实学识、仁爱之心,^[1]为教师职业发展确立了核心价值导向。“双师型”教师兼具专业理论、技术技能素质和实践能力^[2], 是连接教育与产业的关键力量, 既要具备专业技能与理论知识, 更承担着“教书育人、为人师表”的职责。面对心理波动较大、自我调节能力较弱、家庭教育资源有限的中职生群体, 教师在教学过程中必须重视价值引导与情感投入, 帮助学生树立正确的价值观与职业观, 培养其职业归属感与教育使命感。因此, “双师型”教师应自觉以“四有”标准为指引, 将其内化为职业操守, 在提升专业技能的同时, 注重学生道德修养的培养, 为其全面发展奠定坚实的道德基础。

1.3 推进中职“双师型”教师队伍专业化、创新型发展

在全球教育革新的过程中, 教师专业化已经成为一种普遍的趋势。“要建设一支高素质专业化创新型教师队伍”^[3]的目标既指明了教师队伍自我进化的路径, 也是推进人才培养机制向国家现代化迈进的关键一环。尤其是职业教育进入新时代, 教师的职业素养和创新能力成为决定改革成功与否的核心因素。对于中职领域的“双师型”教师来说, 他们是学生的职业成长道路上引

领导者,既要有深厚的专业知识背景,又要有创新多样的教学技巧,既要有高瞻远瞩的教育理念,还要有不断迭代的行业实践经验。

2 新时代中职“双师型”教师队伍建设的问题

2.1 师德师风建设薄弱

教师的师德师风是新时期教育发展过程中教师队伍建设的根本,然而,一些中职“双师型”教师在价值理念上认识模糊,对教育片面理解为单纯传授技能而忽视价值导向的重要性,缺乏对“为党育人、为国育才”这一使命的深刻认识。还有一些教师在长期专注于技术教学后,养成了只传授技术知识而忽视育人重要性的功利化倾向,因而对学生的思想政治教育、行为习惯培养和三观的塑造等未能起到有效的引导作用。“育人”与“教人”相分离,背离了教育的核心使命。更为严重的是,部分教师缺乏职业认同感,在日常教学中产生应付心理,敷衍了事,削弱了教育的感召力和说服力。这不仅损害教师队伍形象,更对学生全面发展构成潜在威胁。

2.2 实践技能不足

兼具教学能力和实践能力是“双师型”教师的一个本质特征。但在目前的中职教育体系中,一些教师普遍缺乏扎实的一线实践经验,即使他们有教师的资质和理论素养,但缺乏对现代企业生产模式和操作流程的认知,不会运用新兴科技手段,使得教学内容显得陈旧,与企业实际需求脱节,一定程度上阻碍了学生对专业技术知识的理解和实际应用能力的培养。传统的教学模式占据主导地位,“双师型”教师的特长不能充分展现,实践课程过度依赖于理论讲解,学生难以习得高级设备的操作技巧及流程规范。^[1]“理论与实践相脱节”的现象,淡化了职业教育为经济和产业服务的核心目的。

2.3 培养模式单一且缺乏实效性

当前中职“双师型”教师的培养模式较为单一且实效性欠佳。许多教师培训依然停留在短期集中培训的传统模式,缺乏分层次、分专业、分岗位的指导,不仅脱离了教师的岗位实际需要,也难以激发教师学习动力,更无法转化为可操作、可迁移的实践能力。此外,教师企业实践与培训后的跟踪机制缺失也是当前的一大重要问题,培训结束后缺乏对教师应用成果的评价与反馈,难以了解教师培训后的教学创新与技能提升状况。教师往往在培训结束后返回各自岗位,实践成果无法嵌入教学与课程内容中,培训资源与时间投入的性价比低下。

[4]

2.4 发展激励机制不完善

当前中职“双师型”教师的发展激励机制尚不完善,已成为制约其专业成长与学校发展的重要瓶颈。现有职称评定、绩效考核及晋升制度普遍存在“重学历轻实践、重理论轻技能”的倾向,对教师的企业实践经验与实操教学成果重视不足。尤其是在职称评审中,许多实践能力强的一线教师因缺乏论文等学术成果而晋升受限,严重打击其积极性。同时,绩效考核指标设置单一,教师的教学能力和职业晋升之间未能建立起有效的对应关系,甚至某些学校中仍存在着“按资排辈”“行政主导”的评价趋向,导致真正具备“双师”潜力的教师难以获得应有的发展空间。

3 基于习近平总书记教育论述的优化路径

3.1 加强师德师风建设,筑牢立德树人根基

习总书记指出“教师是人类灵魂的工程师,是人类文明的传承者。”^[4]师德师风作为教师队伍的根本素质,在“双师型”教师队伍建设中同样具有不可替代的作用。为此,应将师德师风建设贯穿教师选拔、培养、评价、管理全周期全过程。

其一,中职学校要加强岗前培训和日常教育,在培训体系中融入“四有”好教师标准和社会主义核心价值观,以教育家精神为指引,引导教师们树立崇高的教育理想和职业使命感。在日常教育中,定期开展专题学习与研讨,引导教师以“四有”为标尺,规范职业行为。

其二,鼓励“双师型”教师在教育教学过程中融入政治理论学习成果,在专业课中深入挖掘思政元素,做到专业课与思政课同向同行,例如,在电工电子专业课程中结合我国电力技术发展案例,增强学生的国家认同和科技自信,同时强化教师的育人使命感。

其三,通过经验分享、案例分析、师德标兵评选等活动,引导教师自觉践行师德规范。对于师德表现优秀的教师,应给予表彰奖励,在职称评审、评优晋升等时予以倾斜。对具有师德失范行为的违规教师建立师德负面清单和问责机制,形成有效约束与警示,督促教师持续规范自身行为。

3.2 加强校企合作,提升“双师型”教师的实际操作技能

习近平总书记强调,“要推动职业院校和行业企业形成命运共同体。”^[4]因此应加强校企合作,建立利益联结机制,促进教师在实践中学习、在学习中教学。

首先,组织教师深入企业生产一线,结合专业特长

和企业需求开展实践培训,确保实践内容与教学实际相结合,帮助教师及时了解行业前沿的技术动态和市场需求。

其次,优化考核制度,将教师企业实践的时长、完成任务的成效和企业的评价反馈等多项指标进行综合性评价。对表现优秀的教师进行表彰奖励,以此激励教师积极投入企业实践。

最后,通过设立专项资金、提供财政补贴等方式,保障“双师型”教师深入企业一线,全身心投入到实践教学,从而有效减轻学校在教师实践培养方面的经济负担,进而推动职业教育领域产教深度融合和协同发展。

3.3 健全个性化培训体系,提升“双师型”教师培养的实效性

习近平总书记多次强调要注重教师培训,提高教师专业素养和教育教学能力。因此要实现“双师型”教师能力的可持续提升,就必须建立个性化的培训体系,采取具有针对性的培训策略。

第一,实施差异化培训。对于新任教师,应侧重于教学设计与课堂管理的基本技能培训;而对于具备一定教学经验的教师,则可提供教学创新方法与课程开发的高级培训。在实习实训阶段,组织导师定期轮岗至合作企业,帮助教师及时掌握行业动态与技术发展。

第二,强化培训成果转化。每一位参训教师都需要在培训结束后将培训成果的具体详实报告上交,并且要在日常教学的各个环节中将这些成果融会贯通,真正做到“寓教于行”。同时,学校还应组织经验交流、教学观摩等活动,促进成果共享与教学改进,形成持续优化的教学氛围。

第三,加强数字化过程监管。中职学校可以借助国家智慧教育平台等线上资源,实现线上线下的混合式培训模式,实时跟踪学习进度与培训效果,提升考核与管理的科学性、准确性。

3.4 建立多元激励机制,激发教师内在发展动力

当前,“双师型”教师目前之所以动力不足,其中一个重要原因就是激励机制不够完善,因此必须建立多元激励机制,激发教师的内在发展动力。

一是要完善综合评价体系。在职称评定与绩效考核中,突出教学质量、实践能力与教育成果,并将教师参与企业服务、技术创新、课程建设等实践贡献纳入评价,为晋升与绩效分配提供科学依据。

二是优化职称评审标准。提高企业实践经验、职业技能认证、指导学生竞赛成绩等非学历、非论文成果的权重,打破传统评审体系中对教师学历学位和论文过分依赖的局限性。

三是强化业绩薪酬关联。将教学成绩、行业实践成效、课程创新成果直接与薪酬待遇挂钩,并对在产教融合中解决技术难题、开发优质教学资源的教师给予相应物质与精神奖励,增强教师的职业成就感和荣誉感。

4 结语

总之,习近平总书记关于教师队伍建设的重要论述,为新时代中职“双师型”教师队伍建设提供了根本遵循。在新时代背景下建设高素质“双师型”教师队伍,既是贯彻落实总书记教育重要论述在中职领域的具体实践,也是推动人才培养质量提升的关键支撑,必须始终紧扣立德树人根本任务,以师德师风建设筑牢思想根基,以深化校企合作强化实践技能,以个性化培训提升专业素养,并以健全激励机制激发内生动力。只有多措并举、系统推进,才能切实推动教师队伍结构持续优化、能力整体提升,从而为培育更多高素质技术技能人才、支撑经济社会高质量发展提供坚实保障。未来,应继续在理论指引和实践探索中不断深化对“双师型”教师成长规律的认识,逐步构建起具有中国特色、适应职教发展的教师队伍建设路径,真正实现职业教育“强师兴教”的长远目标。

参考文献

- [1] 习近平.在全国教育大会上的讲话[N].人民日报,2018-09-11.
- [2] 习近平.在北京师范大学师生座谈会上的讲话[N].新华社,2014-09-10.
- [3] 孔巧丽.刘志文.高质量发展背景下高职院校“双师型”教师队伍建设困境与对策[J].职业技术教育,2023,44(7):39-45.
- [4] 罗娜.数字化转型2.0背景下基于行动导向的中职“双师型”教师教学困境及对策探究[J].创新创业理论研究与实践,2019,2(22):53-54.

作者简介:韩世烁(2000.04-),女,汉,籍贯:山东省济南市,曲阜师范大学法学院职业技术教育研究生,研究方向职业技术教育(司法服务)。