

职教改革视阈下高职院校“双师型”教师评价体系构建研究

沈绍辉

(天津电子信息职业技术学院,天津 300350)

[摘要]职业教育前景广阔,大有可为。随着教育强国建设发展需要,职业教育越来越受到党中央和地方政府的重视,对区域经济和产业发展的促进作用与日俱进。“双师型”教师队伍作为职业教育发展的第一资源,是提升职业教育质量的关键力量。“双师型”教师队伍建设关系职业教育服务新质生产力发展的成效。本文探讨了高职院校“双师型”教师评价体系的现状、存在的问题,并基于职教改革对教师能力的新要求,提出了构建多元、动态、综合评价体系的策略,旨在为高职院校“双师型”教师队伍高质量建设提出构建科学合理的理论支持和实践指导。

[关键词]职教改革;高职院校;“双师型”教师;评价体系

[中图分类号] G718.5; G451.1

[文献标识码] A

[文章编号] 2096-711X(2025)17-0085-05

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2025.17.029

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

引言

随着职业教育改革的不断深入,高职院校作为培养高素质技术技能人才的重要阵地,其教师队伍的建设与发展备受关注。“双师型”教师作为高职院校教师队伍的核心力量,既具备扎实的理论知识,又拥有丰富的实践经验,是连接理论教学与实践操作的桥梁,对于提高教学质量、促进学生就业以及推动校企合作等方面发挥着关键作用。教育部与财政部《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》要求,把“打造高水平双师队伍”作为提升高等职业教育质量的一项重点任务,充分彰显了国家对高职院校“双师型”教师队伍建设的高度重视。

然而,目前高职院校“双师型”教师评价体系还存在诸多问题,如评价指标不够科学合理、评价方法单一、评价过程缺乏客观性等,这些问题在一定程度上制约了“双师型”教师队伍的发展,也影响了职业教育的整体质量。习近平总书记关于职业教育的重要论述中指出:职业教育肩负着培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业的重要职责,在推动经济社会发展 and 促进就业方面发挥着关键作用;发展职业教育是为实现“两个一百年”奋斗目标和中华民族伟大复兴中国梦提供坚实人才保障,具有重大的战略意义。高素质的“双师型”教师队伍是推动高职教育高质量发展的关键资源和重要人力保障。中共中央办公厅、国务院办公厅《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》要求,加快推进职业教育“双师型”教师队伍高质量建设。因此,构建一套科学、合理、有效的“双师型”教师评价体系,对于提升高职院校教师队伍素质、促进职业教育改革与发展具有重要的理论意义和实践价值。

一、“双师型”教师评价体系现状与问题分析

(一)评价标准不明确

目前,高职院校对“双师型”教师的评价标准缺乏统一性和科学性。一些院校将“双证书”(教师资格证书和职业资格证书)作为“双师型”教师的认定标准,而忽视了教师的实际教学能力和实践操作技能。这种以证书为导向的评价标准,导致部分教师为了获得“双师型”教师资格而忙于考证,却未能真正提升自身的教学和实践能力。

(二)评价方法单一

在评价方法上,多数高职院校采用的是定量评价方法,如教学工作量、科研成果数量等,而忽视了定性评价方法的应用。定性评价方法能够更全面地反映教师的教学态度、教

学方法、实践指导能力等,对于“双师型”教师的评价具有重要意义。单一的评价方法无法全面、客观地评价“双师型”教师的综合素质。

(三)评价导向功利化

评价体系缺乏对教师专业发展的支持和引导,未能有效激励教师提升自身素质,推动教师队伍的持续发展。目前高职教师评价体系的功能主要是鉴定分级、奖优罚劣,评价结果往往与绩效奖惩直接挂钩。有不少学校甚至将政府部门对高职院校的考核或评选指标纳入教师的考核评价体系中,并直接进行绩效刺激,评价导向过于功利化。

(四)兼职教师认定与管理不规范

兼职教师的管理机制不完善,缺乏有效的激励和约束机制,导致兼职教师的工作积极性不高,影响了“双师型”教师队伍的整体质量。

(五)过程性评价不足

现有的评价体系多注重结果性评价,对教师日常教学、科研、企业实践等过程性表现关注不够。缺乏过程性评价导致教师在教学过程中缺乏及时反馈与指导,不利于教师持续改进与成长。

(六)评价主体局限

评价主体主要集中在学校内部,缺乏行业企业、学生等多元主体的参与。单一的评价主体视角容易导致评价结果片面,无法充分考虑市场与学生需求,影响评价的客观性与公正性。

(七)评价结果应用不足

评价结果的应用是评价体系的重要组成部分,但目前高职院校对“双师型”教师评价结果的应用存在不足。一方面,评价结果与教师的职称晋升、绩效考核等挂钩不紧密,导致教师对评价结果的重视程度不够;另一方面,评价结果未能作为教师的专业发展提供有效的指导和建议,无法促进教师的自我提升。

二、职教改革对“双师型”教师的新要求

(一)师德师风为第一评价标准

在职业教育改革的背景下,高职院校“双师型”教师的师德师风建设显得尤为重要。师德师风不仅是教师职业的伦理基础,也是衡量“双师型”教师能力素质的第一标准。根据教育部等印发的《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》,把师德师风作为评定教师队伍素质的第一标准。

收稿日期:2025-2-21

基金项目:本文系“天津市职业教育与成人教育学会天津职业院校联合学报”2024年度课题(项目编号:HXHB2024B013)。

作者简介:沈绍辉(1988—),男,河北邢台人,天津电子信息职业技术学院讲师,主要从事职业教育、师资队伍研究。

高职院校应坚持师德首要,突出师德师风在教师队伍建设中的重要地位,将师德师风评价贯穿教师评价的全过程,严格执行师德师风“一票否决”制。

(二)专业理论与实践能力并重

职教改革强调培养学生的实践操作技能与创新思维,要求“双师型”教师既具备扎实的专业理论知识,又能熟练运用实践技能指导学生。教师需不断更新知识体系,紧跟行业技术前沿,将理论与实践有机结合,为学生提供高质量的教学。

(三)产教融合深度参与

在产教融合背景下,“双师型”教师应深度参与企业项目、技术研发等活动,促进教育与产业的无缝对接。教师需具备与企业沟通协作的能力,将企业的实际需求融入教学内容,培养学生的岗位适应能力与职业素养。

(四)教学创新与团队协作能力

为适应新时代教育理念,教师需具备教学创新意识,积极探索新的教学方法与模式,如项目式教学、混合式教学等。同时,教师应具备团队协作精神,参与教学团队建设,共同开展教学改革与科研项目,提升教学团队的整体实力。

三、“双师型”教师评价体系构建原则

(一)科学性原则

评价体系的构建应基于科学的理论和方法,确保评价指标的合理性和有效性。评价指标应能够全面反映“双师型”教师的教學能力、实践能力、科研能力、社会服务能力等综合素质,避免片面性和主观性。

(二)客观性原则

评价过程应客观公正,避免人为因素的干扰。评价主体应包括教师、学生、企业专家等多方,确保评价结果的客观性和可信度。同时,评价方法应科学合理,能够准确地反映教师的实际表现。

(三)发展性原则

评价体系应具有发展性,能够为教师的专业发展提供指导和支持。评价结果应为教师提供反馈和建议,帮助教师发现自身的优势和不足,促进教师的自我提升和发展。

(四)可操作性原则

评价体系应具有实际应用的可行性与便利性,便于评价工作的顺利实施。一是评价指标应明确、具体,可通过观察、测量、统计等方式进行量化或客观描述;二是评价过程中应采用简便易行的方法和技术,降低评价成本,提高评价效率;三是评价体系需要一定的灵活性,应能根据实际情况进行调整和优化。

(五)普适性原则

评价体系构建需要“高”和“职”统筹兼顾,既要体现高等教育属性,又要体现职业教育属性,评价内涵要适应不同地区、不同类型的高职院校和不同专业和岗位的教师。

四、“双师型”教师评价体系构建策略

(一)明确评价指标

1. 专业理论知识

(1)课程掌握深度与广度

全面评估教师对专业核心课程的精通程度,涵盖教学内容的深度与广度,重点考察其能否精准全面地传授专业知识,使学生扎实掌握专业理论基础。

(2)教学内容前沿性更新

细致衡量教师在教学过程中是否能敏锐捕捉行业动态,及时将最新的技术成果与前沿理论融入教学内容,确保教学知识体系与时俱进,让学生接触到最前沿的专业资讯。

(3)学术交流活跃度与影响力

综合统计教师参与学术会议、研讨会的频次,以及发表学术论文的数量、质量,深入分析其在学术领域的活跃度与影响力,了解其是否能在学术圈内引领专业发展潮流,为专

业建设提供理论支撑。

2. 实践教学能力

(1)教学方法创新性与实效性

深入评价教师在实践课程教学中是否勇于创新,积极采用项目式教学、案例教学等多样化教学方法,有效激发学生的实践兴趣与参与热情,切实提升实践教学效果,培养学生的实践操作能力与创新思维。

(2)实践项目指导精准度与成果

全面评估教师在指导学生实践项目过程中的专业指导水平,综合考量项目的难度系数、学生的完成质量以及学生在实践过程中的技能提升幅度,精准衡量教师实践教学的指导成效,助力学生在实践中成长成才。

(3)学生实践技能提升综合表现

通过细致观察学生在实践课程中的日常表现,结合其在各类技能竞赛中取得的成绩等多维度数据,间接全面地反映教师实践教学能力的高低,为教师实践教学改进提供有力依据。

3. 企业实践经验

(1)挂职锻炼时长与质量

精准统计教师在企业挂职锻炼的时长,严格把控挂职锻炼的质量与成效,确保教师能够充分积累企业实践经验,深入了解企业实际运营流程与岗位需求,为教学注入鲜活的企业元素。

(2)企业项目参与深度与贡献

深入评估教师参与企业项目的数量与质量,细致分析项目的规模大小、难度系数以及教师在项目团队中的关键角色与重要贡献,全方位展现教师将理论知识应用于企业实践的能力与水平,促进产教深度融合。

(3)技术服务与咨询

统计教师为企业提供的技术服务与咨询次数,以及企业对教师服务的满意度。

4. 教学成果与科研能力

(1)教学成果奖项荣誉与影响力

依据教师所获得的教学成果奖项等级、数量,如优秀教学成果奖、教学名师奖等,深入剖析其在教学领域的专业水平与行业影响力,彰显教师在教学改革与创新方面的卓越成就,为专业教学质量提升树立标杆。

(2)科研项目立项质量与结题成效

综合考量教师主持或参与的科研项目数量、级别、经费额度以及结题情况等多方面因素,精准评价教师的科研能力与水平,了解其在科研领域的探索深度与创新成果,推动专业科研工作不断发展进步。

(3)学术论文发表质量与影响力

依据教师发表的学术论文数量、期刊级别、引用次数等关键指标,全面评价教师的学术水平与专业素养,衡量其在学术领域的研究成果与学术贡献,提升专业在学术界的知名度与美誉度。

(4)专利申请数量与成果转化效益

精准统计教师申请的专利数量与质量,深入分析专利的转化应用情况与实际效益,客观评价教师科研成果的市场应用价值与社会经济效益,促进科研成果转化为现实生产力,推动专业技术创新与发展。

5. 师德师风与职业素养

(1)师德表现多维度评价

通过学生评价、同事评价、学校考核等多种方式全方位、多角度地深入了解教师的师德表现,涵盖职业道德操守、敬业奉献精神、关爱学生成长等方面,确保教师以高尚的师德师风为学生树立良好榜样,营造积极向上的育人环境。

(2)团队合作意识与协作能力

细致评估教师在教学团队中的合作意识与协作表现,包

括参与团队活动的积极程度、在团队项目中的贡献度以及与团队成员的沟通协作能力等,促进教学团队凝聚力与战斗力的提升,实现团队成员间的资源共享与优势互补。

(3) 职业道德教育融入度与实效性

深入考察教师在教学过程中对学生进行职业道德教育的融入程度与实际效果,从课程设计、教学方法创新等多方面入手,确保学生在掌握专业知识与技能的同时,能够树立正确的职业道德观念,为未来的职业发展奠定坚实基础。

6. 在岗培训与培养

(1) 理论课程体系构建

精心打造涵盖本专业领域前沿理论知识、职业教育政策解读、职业教育教学方法创新以及现代教育技术在课程思政育人格局构建中的应用等多维度的理论课程体系,助力教师全面提升理论素养与教学理念,为专业教学提供坚实的理论支撑。

(2) 专业技能课程实践模式创新

创新性地采取选派企业技术骨干以“师带徒”模式与研修小组实践操作相结合的方式,精心设计课程内容,涵盖本专业相关的先进生产技术、工艺流程、岗位规范、管理制度等核心知识点,使教师在实践中快速提升专业技能水平,精准对接企业岗位需求。

(3) 安全教育意识与应急能力提升:高度重视教师安全教育意识的培养与理论水平的提升,通过系统培训与实践演练,切实提高教师应对各类突发事件的应急处理能力,确保教学过程中的安全稳定,为学生营造安全可靠的学习环境。

(二) 优化评价方法

1. 定量与定性相结合

(1) 量化指标

采用量化指标对教师的业绩成果进行客观评价,如教学工作量、科研经费、论文发表数量等。这些指标可以直观地反映教师的工作量与成果,便于进行横向比较。

(2) 定性方法

运用专家评议、同行互评、学生评价等定性方法对教师的教学质量、实践能力等难以量化的内容进行评价。通过多主体的定性评价,可以全面了解教师的教学效果与学生满意度。

2. 多元主体评价

(1) 行业企业专家

邀请行业企业专家参与评价,主要从实践能力、行业适应性、企业项目参与等方面对教师进行评价。企业专家的参与可以确保评价结果符合行业需求,提高评价的实用性和针对性。

(2) 学生代表

邀请学生代表参与评价,主要从教学效果、课堂互动、实践指导等方面对教师进行评价。学生的反馈可以反映教师的教学方法是否有效,是否能够激发学生的学习兴趣 and 积极性。

(3) 同行教师

邀请同行教师参与评价,主要从教学内容、教学方法、教学创新等方面对教师进行评价。同行教师的评价可以提供专业的意见和建议,帮助教师改进教学方法和提高教学质量。

(4) 自我评价

鼓励教师进行自我评价,反思自身的教学和实践工作,提出改进措施和发展计划。学校应为教师提供自我评价的平台和工具,帮助教师进行自我提升。

3. 动态评价与静态评价相结合

(1) 定期全面评价

定期对教师进行全面评价,了解其在一定时期内的整体表现。这种静态评价可以为教师的晋升、奖励等提供依据,确保评价的公平性和公正性。

(2) 实时动态评价

对教师的日常教学、科研活动进行实时监测与动态评价,及时发现问题并给予反馈。这种动态评价可以促进教师的持续改进和成长,提高教学质量和科研水平。

(三) 强化过程性评价

1. 建立教学档案袋

(1) 教学计划

详尽记录教师每学期的教学计划,涵盖课程目标设定、教学内容规划、教学方法选择以及考核方式设计等关键要素。通过对教学计划的精心制定与深度剖析,全方位洞察教师的教学设计能力与课程规划水平,为教学优化提供精准依据。

(2) 教案

统一收集教师的教案,囊括教学目标明确性、教学方法创新性、教学内容丰富性、教学过程合理性以及教学反思深度等多维度内容。教案作为教师教学活动的核心实施蓝图,能精准映射出教师的教学准备充分度与教学实施精准度,是衡量教学质量的关键抓手。

(3) 教学反思

大力倡导教师养成撰写教学反思的良好习惯,及时、准确地记录教学过程中的成功亮点与待改进之处,并针对性地提出切实可行的改进措施。教学反思不仅是教师自我反思、自我提升的有力工具,更是提升教学效果、促进教学持续改进的强劲动力。

(4) 学生作业批改记录

细致记录教师对学生作业的批改情况,重点关注批改的及时性、批改的详细程度以及对作业个性化的反馈质量等关键指标。借助作业批改记录,精准把握教师对学生学习情况的关注深度与指导精度,为学生学习效果的提升提供有力保障。

2. 定期教学观摩与研讨

(1) 教学观摩

定期、有序地组织教师开展教学观摩活动,邀请行业内的同行专家亲临现场进行精准点评与专业指导。通过教学观摩,教师能够近距离学习他人的先进教学方法与宝贵教学经验,精准定位自身教学的薄弱环节,从而有效提升教学水平与教学质量。

(2) 教学研讨

积极鼓励教师全身心地投入到教学研讨活动中,毫无保留地分享自身的教学经验与心得感悟,踊跃提出富有建设性的教学改革建议。教学研讨不仅能够促进教师之间的深度交流与相互学习,更能充分激发教师的教学创新意识,有力推动教学团队整体实力的稳步提升,为专业教学注入源源不断的活力。

3. 企业实践跟踪评价

(1) 实践基地建设

与企业合作建立教师实践基地,精心打造教师实践基地,为教师提供全方位、多层次的实践机会与优质平台。实践基地的持续建设与优化,能够确保教师深度融入企业一线,精准把握企业的实际需求、生产流程与前沿技术动态,从而显著提升实践教学能力与专业素养,实现产教深度融合。

(2) 实践表现评价

对教师在企业实践期间的工作表现、学习成果进行全面、深入的跟踪评价,确保教师能够从企业实践中真正受益,实现实践教学能力的实质性提升。评价内容涵盖教师在工作态度、参与项目的深度与广度、解决实际复杂问题的能力以及企业对教师实践成果的高度认可度等多个维度。通过精准的跟踪评价,能够及时、准确地了解教师在企业实践中的真实表现,为教师提供针对性的反馈与专业指导,助

力教师总结经验、弥补不足,切实保障企业实践的有效性与针对性,为教学反哺提供有力支撑。

五、强化评价结果应用

(一) 职称晋升

将评价结果作为教师职称晋升的重要依据,优先向评价结果优秀、教学与实践表现突出的教师倾斜。例如,创新性地设立“双师型”教师职称晋升专项通道,为评价结果优秀的教师开辟绿色通道,给予其优先晋升的宝贵机会,充分激发教师在教学与实践领域的积极性与主动性,鼓励教师不断提升自身综合素养,为专业发展贡献力量。

(二) 绩效考核

根据评价结果调整教师的绩效工资,充分体现“多劳多得、优绩优酬”的公平原则。例如,将教学效果、实践能力、科研成果等关键评价指标深度融入绩效考核体系,根据评价结果的优劣精准调整绩效工资的发放额度与结构,激励教师在教学、实践与科研等多方面均衡发力,全面提升工作绩效,为学校发展创造更大价值。

(三) 专业发展

根据评价结果为教师提供个性化的发展建议与成长路径,涵盖培训课程推荐、进修机会安排、学术交流平台搭建等多个层面。例如,为评价结果优秀的教师提供更加丰富多元的培训机会,全力支持其参加国内外高水平、高规格的学术会议和前沿培训课程,助力教师拓宽专业视野、紧跟学术前沿,实现专业素养的持续进阶与自我超越,为专业建设注入强大动力。

(四) 表彰奖励

对评价结果优秀的教师进行隆重的表彰与丰厚的奖励,树立一批可学、可敬、可追的先进典型,营造积极向上、比学赶超的良好教学氛围。例如,精心设立“双师型”教师教学名师奖、优秀实践教师奖等一系列具有示范性与引领性的奖项,对获奖教师进行全方位的表彰宣传与物质奖励,充分激发广大教师的荣誉感、使命感与进取心,激励教师在教学、实践与科研等各领域勇攀高峰,为学校教育教学事业的高质量发展不懈奋斗。

六、未来探索和思考

构建科学、适用、有效的高职院校“双师型”教师评价体系是一项系统工程,需要教育主管部门、高职院校、广大教师以及企业等各方的深度参与、紧密协作与共同努力,不断探索、持续优化和完善。

(一) 加强政策支持与保障

1. 政策引导

政府及教育主管部门需积极出台更具针对性与实效性的政策举措,为“双师型”教师队伍建设提供全方位的政策引导与有力支持。明确构建评价体系的具体要求与科学标准,助力高职院校在政策框架内精准施策,为“双师型”教师队伍的培育与发展筑牢政策根基。

2. 资金投入

设立专项基金,支持高职院校开展“双师型”教师培训、企业实践、科研项目等,为教师创造更多提升自身专业素养与实践能力的机会,助力教师队伍整体素质的稳步提升,为高职教育的高质量发展注入强劲动力。

3. 制度保障

完善教师管理制度,建立健全“双师型”教师的准入、培养、考核、激励等制度,确保评价体系的顺畅运行与有效实施,为“双师型”教师队伍的稳定发展提供坚实的制度支撑,营造良好的职业发展环境。

(二) 完善评价指标体系

1. 细化指标

进一步对评价指标进行深度细化与精准界定,确保每个

指标都具备清晰明确的定义以及可量化、可操作的衡量标准。例如,将教学设计能力这一宏观指标细化拆解为教学目标的精准设定、教学内容的科学组织、教学方法的创新选择等多个具体、可衡量的子指标,从而提升评价的精准度与科学性。

2. 动态调整

根据职业教育的发展需求和行业变化,定期调整评价指标体系,及时引入新技术、新工艺等相关要素,更新实践能力等关键指标的评价标准,确保评价内容的时效性和适应性。

3. 分类评价

充分考虑不同层次、不同专业“双师型”教师的岗位特点与能力要求,制定差异化的分类评价标准。例如,针对技术应用类专业的教师,重点侧重对其实践操作能力、技术应用水平的评价;而对于社科类专业的教师,则着重考察其理论教学能力、学术研究深度等。通过精准分类评价,实现对教师能力的全方位、精准化评估,为教师个性化发展提供科学指引。

(三) 加强闭环管理,形成长效机制

1. 完善数据收集与管理机制

建立健全“双师型”教师评价数据收集、整理、分析与应用的全流程闭环管理长效机制。明确数据收集的主体责任部门与具体责任人,严格把控数据收集的各个环节,确保所收集数据的及时性、准确性和完整性。同时,深度挖掘数据价值,加强数据分析与应用,将分析结果充分转化为学校教师管理决策的有力依据,为“双师型”教师队伍的精准管理与持续优化提供坚实的数据支撑,推动教师评价工作向科学化、规范化、精细化方向迈进。

七、结语

因时而新、因需而变、科学合理的“双师型”教师评价体系是高职院校教师队伍高质量建设的关键。通过明确评价指标、优化评价方法、强化过程性评价、加强结果运用,可以全面、客观地评价“双师型”教师的教育教学和科研表现,并为教师增强自身专业能力提供内在动力,激励教师不断提升综合素养,为职业教育赋能提质,服务新质生产力发展。

参考文献:

- [1] 谢佩. 职教改革视阈下高职院校“双师型”教师队伍建设评价指标体系的构建[J]. 科学咨询(教育科研), 2023(3): 69-71.
- [2] 王笑生, 林颖. “双师型”教师发展现状、培养路径及评价指标探讨[J]. 职业教育, 2023, 22(32): 23-26.
- [3] 杨义菊. 高职院校双师型教师认定标准与评价体系构建研究[J]. 长江工程职业技术学院学报, 2022, 39(4): 27-31.
- [4] 王赞. “双高计划”下高职院校“双师型”教师队伍建设研究[J]. 就业与保障, 2024(12): 145-147.
- [5] 易兰华. 高职院校“双师型”教师评价研究文献综述[J]. 教育科学论坛, 2023(18): 65-70.
- [6] 丁正亚. 高职教育高质量发展背景下“双师型”教师评价体系的构建[J]. 职教通讯, 2023(12): 67-72.
- [7] 白杨. 产教融合背景下职业院校“双师型”教师队伍建设创新研究[J]. 国家通用语言文字教学与研究, 2024(10): 105-107.
- [8] 刘永亮, 殷锋社. “双高计划”背景下“双师型”教师队伍建设路径研究[J]. 陕西教育(高教), 2023(7): 70-72.
- [9] 蔡万巧. “双高计划”下高职院校“双师型”教师培养路径研究[J]. 现代职业教育, 2025(2): 77-80.
- [10] 董玲. 新质生产力视域下职业院校“双师型”教师培养路径研究[J]. 教育教学论坛, 2024(50): 45-48.

(下转第94页)

求诸于外加。用思政这根线穿起整个课程内容,课程与思政才能完美结合。《园林植物识别与应用》课程思政,在突出课程本身创新性和挑战度的同时,把课程内在的价值、意义揭示出来,激发学生对课程、专业的认同,进而积极回应课程对于国家、民族、时代和未来的需求。通过开展校园植物鉴赏调查实践、植物配置案例分享、周边口袋公园造园感悟等多种教学形式,利用代入感创设情境,巧用还原感让学生切身感知教学过程中思政要点的价值引领,实现人文精神、道德品格、职业素养的升华,在潜移默化、循循善诱中厚植学生的人文情怀和生态意识。

参考文献:

[1] 中共中央国务院印发《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》[EB/OL]. (2017-2-27). https://www.gov.cn/zhengce/2017-02/27/content_5182502.htm.

[2] 余红剑,刘璐琳. 深挖课程思政元素提升育人实效[N]. 中国教育报,2022-8-15.

[3] 邱伟光. 课程思政的价值意蕴与生成路径[J]. 思想理论教育,2017(7):10-14.

[4] 袁晓君,周树敏,李平,等. “课程思政”在通识课中的教学实践——以上海大学通识课《植物与人类文明》为例[J]. 教育教学论坛,2020(9):30-31.

[5] 陆道坤. 课程思政推行中若干核心问题及解决思路——基于专业课程思政的探讨[J]. 思想理论教育,2018(3):64-69.

[6] 李朋波. 高校专业课与思政课实现融合的路径研究[J]. 教育现代化,2019,6(70):275-278.

[7] 董强. 课程思政在通识教育改革中的目标实现与路径探析[J]. 江西科技师范大学学报,2020(3):123-128.

Practical Exploration on the Ideological and Political Elements and Integration Paths in the “Identification and Application of Garden Plants” Course from the Perspectives of Humanities and Ecology

LI Hui, LI Ling-wei

(Suzhou Branch of Tourism and Finance, Jiangsu United Vocational and Technical College, Suzhou Jiangsu 215104, China)

Abstract: In the teaching process of the professional platform course “Identification and Application of Garden Plants” for landscape majors, the ideological and political elements of “naturalness”, “hidden nature” and “integration” contained in the course are fully explored. Through systematic course design, teaching resource development, and organization of teaching forms, it is transformed into multi-dimensional and vivid teaching carriers such as socialist core values education, excellent traditional Chinese culture education, labor education and mental health education, imperceptibly cultivating students’ humanistic sentiments and ecological awareness.

Key words: humanistic feelings; ecological consciousness; Identification and Application of Garden Plants; course ideology and politics; integration path

(责任编辑:章樊)

(上接第88页)

Research on the Construction of “Double-qualified” Teacher Evaluation System in Higher Vocational Colleges from the Perspective of Vocational Education Reform

SHEN Shao-hui

(Tianjin Electronic Information College, Tianjin 300350, China)

Abstract: Vocational education has broad prospects and great potential. With the development of building a strong education country, vocational education is receiving increasing attention, and its role in promoting regional economic and industrial development is advancing day by day. The “double-qualified” teachers, as the primary resource for the development of vocational education, is a key force in improving the quality of vocational education. The construction of “double-qualified” teachers’ team is related to the effectiveness of vocational education services in developing new quality productive forces. This paper explores the current situation and existing problems of the evaluation system for “double-qualified” teachers in higher vocational colleges. Based on the new requirements of vocational education reform for teachers’ abilities, strategies for constructing a diversified, dynamic and comprehensive evaluation system are proposed, aiming to provide scientific and reasonable theoretical support and practical guidance for the high-quality construction of the “double-qualified” teacher team in higher vocational colleges.

Key words: vocational education reform; higher vocational colleges; “double-qualified” teachers; evaluation system

(责任编辑:桂杉杉)