

民办高职院校“双师型”教师数字素养标准与培养体系构建

何 斌

广东酒店管理职业技术学院, 广东 东莞 526960

摘要: 针对广东民办高职院校的具体情况, 从“双师型”教师和数字素养的概念出发, 对办学模式、专业设置、师资队伍等各方面的特点及由此形成的对“双师型”教师数字素养的新要求加以分析, 并在此基础上包含“概念、属性、价值、能力、载体”五个维度在内的“双师型”教师数字素养的标准体系, 构建由资源建设、平台搭建、动态更新三方面所组成的“双师型”教师数字素养培养体系; 从分层培训、校企合作、评价方式三个方面, 给出建设策略性建议, 为广东民办高职院校加强“双师型”教师数字素养建设提供路径参考。

关键词: 双师型教师; 数字素养; 培养体系; 民办高职院校

0 引言

对于高职院校而言, 在数字化转型的时代背景下强化教师的数字素养有利于推动职业教育高质量发展。广东处于改革开放的最前线并且是经济大省之一, 因此当地的民办高职院校的办学机制、专业设置等内容比较有特色, 需要较高的数字素养水平才能达到要求, 但是当天下对于民办高职院校“双师型”教师的数字素养培养缺少符合学校实际情况的标准和培养体系, 为此, 本文依据教育部《教师数字素养》标准, 按照“双师型”教师的职业发展需求, 立足于广东民办高职院校的特点和实际工作情况, 制定了民办高职院校“双师型”教师数字素养的标准及培养体系, 并给出理论支撑和实践途径。

1 “双师型”教师与数字素养的内涵界定

1.1 “双师型”教师的内涵

所谓“双师型”教师是拥有“双素质”“双能力”“双证书”的专业课教师, 其中, “双素质”即必须有良好的教师素质及相应的职业素质; “双能力”即是能教学生, 亦能带学生; “双证书”则是要持有教师资格证和职业资格证或技能等级证。“双师型”教师除具备良好教师专业素养和具有丰富理论知识外, 还应注重与现代技术的融合, 在信息时代注重加强数字技术的教学运用。

1.2 数字素养的内涵

数字素养是指教师适当利用数字技术获取、加工、使用、管理和评价数字信息和资源, 发现、分析和解决教育教学问题, 优化、创新和变革教育教学活动而具有的意识、能力和责任。根据教育部发布的《教师数字素养》标准, 数字素养包括五个维度: 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、专业发展。每个维度下又包含若干二级和三级维度, 形成了完整的框架体系。

2 广东民办高职院校特点及对教师数字素养的要求

2.1 广东民办高职院校的主要特点

(一) 灵活的办学机制: 广东省内的民办高职院校可以根据自身的优势特点自行制订决策, 从决策链最末端就能决定要招收什么样的人、根据什么样的目标去教人, 最快捷地反应出社会的需求, 老师要具有跟随潮流, 紧跟前沿技术的能力。

(二) 鲜明的专业特色: 广东民办高职院校专业主要为现代服务业、先进制造业等区域支柱产业方向, 在教学中关注专业与行业的紧密结合, 能够达到这种效果, 既需要教师扎实的专业知识基础, 也需要其对行业发展数字化、信息化趋势了然于胸。

(三) 多元的师资结构: 民办高职院校教师队伍包括学校专职教师、从企业中聘请来的兼职教师和返聘教师等多种类型, 教职工流动性大, 进一步增加了教师数字素养不断提升的难度。

(四) 资源约束的现实: 相比公办院校, 民办高职院校在资金、设备等方面的资源比较匮乏, 这就需要教师利用好现有的数字化资源来开展教学工作, 具有较强的资源开发能力。

2.2 对教师数字素养的特殊要求

基于广东民办高职院校办学的特点以及人才培养的要求, “双师型”教师数字素养应有如下四个方面的特殊要求, 它们一方面体现了职业教育数字化转型的趋势性要求, 另一方面还体现了民办院校自身独有的要求。

(一) 数字化教学设计能力: 基于民办院校学生的特点, 针对其开展基于混合式和项目化的数字化教学活动, 可以促进课堂教学的有效开展。

(二) 数字技术整合能力: 能将行业的常用数字工装(跨境电商平台、智能制造仿真系统等)应用到教学之中, 强化学生的实践能力。

(三) 资源开发与利用能力: 即使只有少

量的资源,也能够自主开发或者是整理出优质的数字教学资源,并且使其得到有效的应用。

(四)持续学习与创新能力:可以跟上行业的科技发展,不断更新数字知识、数字技能,并把这些创新成果及时应用到教学实践中。

3 "双师型"教师数字素养标准构建

根据教育部《教师数字素养》和广东民办高职院校实际,构建“双师型”教师数字素养评价指标体系,该标准从全国对教师数字素养的一般要求出发,针对广东民办高职院校在产教融合与资源受限等特殊环境下的情况开展定制化建设工作,补充完善细化相关内容,并融入学校特色,通过对照比较得出适合我校“双师型”教师数字素养评价的指标体系。

3.1 数字化意识维度

数字化意识是教师应用数字技术的前提,由数字化认识与数字化意愿两个二级指标构成,在数字化认识方面需要教师认清数字技术对职业教育带来的颠覆性变化,并认识到利用数字技术可以在一定程度上提高教学质量(如:运用网络工具开展网络教学实现翻转课堂)、利用虚拟仿真实训的方式弥补企业在职教学时缺少实操设备的问题,推进产教融合等等。

3.2 数字技术知识与技能维度

这一点包括数字技术知识与数字技术技能两方面内容。数字技术知识指基本的数字技术原理,比如大数据、人工智能等新概念以及其在职业教育场景下的应用,例如:建筑工程专业教师应该知道BIM技术是什么。数字技术技能指的是能用常见数字技术手段完成相应工作,会使用数字技术开展教育教学和实训的相关业务,能够操作常用数字工具,并掌握数字技术相关的专业软件 and 平台。

3.3 数字化应用维度

数字化应用体现数字素养,包括教学设计、教学实施与学业评价三个方面:数字化教学实施就是用数字技术改造传统教学,即借助于智能教学系统(例如雨课堂)等进行实时互动及个性辅导;数字化学业评价就是用数字技术手段进行学习分析,并且借助于诸如学习通平台上针对教师的学习分析的功能跟踪学习进程,以作为以后改进教学的依据。

3.4 数字社会责任维度

注重教师在数字环境中应承担的伦理责任与使命,即严格遵照法治道德规范要求教师遵守数字伦理规范,教导学生利用好网络资源;同时开展学生数字素养的培育工作,鼓励其利用自身数字能力加入到学科专业教学之中,例如电子商务专业教师可以利用电子商务课程平台培养学生数据分析、网络营销的能力。

3.5 专业发展维度

专业发展的视角聚焦于长期培养教师的数字素养,要求其建立并健全自身的长效学习机

制;在数字化学习与研修中也要加强专业技术人员数字化培训和研究,如岭南职业技术学院“双师数字能力提升计划”要求学校教师做到每两年参加不少于160学时的数字技术培训。学校建立“数字教学创新工作坊”定期开展教师技术应用研讨会并将创新成果应用到教学当中。”

4 "双师型"教师数字素养培养体系构建

4.1 资源建设体系

4.1.1 整合多元培训资源

广东民办高职院校以校企合作的方式建立特色数字资源库,把教学资源对接到产业需求上来,整合的是教学、技术、研究成果的方方面面,分别是:①教师教学经验形成的校本案例库;②企业方的技术文件及工艺流程;③高校方的学界成果。

4.1.2 构建资源共享平台

平台采取“评—享—融”的沟通方式,把“学习、教学、教管”融为一体,使平台使用达到高度智慧化的状态。其设置的门槛是有区别的,分级制造门槛,一般情况下资源供所有教师使用,而核心的资源只有拿到数字能力认证后才可以获取。

4.1.3 强化资源动态更新

制定“季度微调+年度重构”的更新机制,跟踪行业发展情况,根据每年新发布的《行业应用标准》以及最新规定修订和完善构件库,对使用频率低且技术落后于行业两年的资源进行下架处理,实现资源池与产业发展保持同步。

4.2 培训实施体系

4.2.1 分层培训机制

基础层:给教师数字素养较差的老师开展数字备课系统,雨课堂等的使用培训。

提高层:采取“理论+实践”的培训方式,开发出能运用的理论和实践教案,开展技术整合培养训练。

引领层:教师可以走进一线企业及机构车间、研发室开展教科研活动。

4.2.2 校企协同培养

通过产业学院实现深度合作,实施“双导师制”,企业工程师指导技术研发,学校教师负责教学转化。

4.2.3 跨学科交流平台

在线上线下相结合的教学研讨上建立一些制度性的保障,线上以钉钉数字化管理平台为依托开展联合备课,线下举办“数字教学创新工作坊”,南方职业学院的“红联共建”活动就很好地促进了财经学科和信息学科知识共享,每月举办“技术沙龙”,邀请企业专家来讲授直播电商、智能供应链等领域前沿的应用。

4.3 评价保障体系

4.3.1 “建立评价标准”

采“三维十二项”评价体系,“三维”即学科教学、技术赋能、特色创新,“十二项”

为12个指标：“数字化教学设计(30%)”“技术整合能力(25%)”“资源开发成果(20%)”“社会服务贡献(15%)”“专业发展潜力(10%)”。“实行‘过程性+终结性’评价”，从教师数字化管理平台获取课堂实录、成绩档案等相关数据信息。

4.3.2 完善激励机制

将数字素养作为评定职称时的一项重要条件加入到评定体系之中，比如全省职称评定中，就可以看到数字教学能力认证能够获得加分。部分高职院校成立专项奖励制度，对开发省级精品在线课教材的团队予以3-5万元的资金支持，实施积分制管理，参加企业的技术攻关、开展校外指导竞赛等都可获得积分兑换参加国内外的研修机会。

4.3.3 提供持续支持

结合“1+N”成立“1”个校级数据中心负责平台运行维护，“N”个专业技术团队实施专业指导；建立“7×24小时”快速响应服务模式，通过企业微信、钉钉等方式随时响应教师问题咨询求助，无法立即解决的问题将承诺在48小时内解决。

5 实施建议

5.1 分层推进数字素养培训

以广东省民办高职院校为例，考虑到该群体教师数字素养存在差异性的特点，应该形成“基础—提高—引领”的三级培训体系。基础层，主要关注数字技术的操作运用，包括一些常见的数字工具应用，比如现在的智能备课系统——超星学习通、多媒体课件制作、网络查收查发等等；提高层，主要注重数字技术的整合与应用，采用“1小时理论+2小时实践”培训方式，最后要能够产出实际可以运用的理实一体化教案；引领层，支持水平较高的老师尝试最先进最尖端的应用。

5.2 强化校企协同培养

建议建立“一站两基地”(教师企业实践流动站、双师型教师培养培训基地、教师企业实践基地)的校企合作机制。城市职业学院与广

东南油对外服务有限公司等企业共建的多个培训基地，通过教师企业实践、双师互聘等方式，显著提升了教师实践能力。具体可采取项目嵌入、双导师制、技术反哺等合作模式。

5.3 完善职前职后一体化培养

职前培养应当强化智能技术与学科教学的融合实践，职后培训要立足于真问题，这样才能提高教师培训的適切性。要想达到理想的效果就需要建立起职前培养和职后培训相衔接的机制，也就是：“企业工厂—高职院校”双主体共建实训基地；创设微认证体系；推进“数字教学能力三件套”考评(线上公开课、学情分析报告、信息化工具应用案例)。

5.4 优化评价激励机制

将数字素养纳入教师考核评价体系，建立与职称晋升、绩效分配等挂钩的激励机制。同时，为教师提供必要的技术支持和资源保障，降低数字素养提升的障碍。

6 结论

本研究依托于广东民办高职院校灵活办学、鲜明专业特色、多元师资构成和资源受限等实际问题，构建“双师型”教师数字素养标准和培养体系，从数字化意识、数字技术知识与技能、数字化应用、数字社会责任和专业发展5个维度提出了具体标准，并且提出要使教师掌握应对产业迅猛变化所需的数字技术融合应用能力和资源开发能力，采用协同运行机制，借助资源建设体系、培训实施体系以及评价保障体系，针对民办院校的特点形成集约化整体化的一体化解决方案。

未来研究需进一步探索：数字素养评价的开展需要构建基于课堂实录数据的智能评价体系；立足于各专业特色不同的建设需求，例如智能制造专业突出工业机器人编程能力、电子商务专业侧重数字营销工具的应用；考虑民办院校自身办学资源等方面的现实约束，研究适合于本校本专业的职业教育数字化转型具体路径和实践模式。

参考文献：

- [1] 伍卓林, 李佐施, 刘军, 数字化转型背景下中职“双师型”教师数字素养培育研究[J]. 教育与职业, 2025(18):108-112.
- [2] 胡瑞霞, 高职“四链融通”学生数字素养培育模式研究与实践——以陕西工业职业技术学院为例[J]. 山西青年, 2025(01), 22-24.
- [3] 张凯, 谭志娇, 数智技术赋能“双师型”教师数字素养的现实价值、实践困境以及提升路径研究[C]. 2025年高等教育发展论坛创新教育分论坛论文集(上)会议论文集:232-235.
- [4] 侯荣增, 李振红, 数字化背景下高职院校“双师型”教师认定标准和路径研究[J]. 教育与职业, 2023(17): 68-72.
- [5] 郑海冰; 刘燕; 张波 教育数字化背景下高职院校“双师型”教师素养提升路径[J]. 山西青年, 2024(17):153-155.

作者简介: 何斌(1972.07—), 男, 汉族, 江西赣州人, 硕士研究生, 高级经济师, 研究方向: 人力资源管理、企业运营管理。