

新“双高”背景下高职“金师”进阶能力模型构建研究

李盟 周政

重庆安全技术职业学院

DOI:10.32629/jief.v8i2.21230

[摘要] “新双高”所提的思路是让高职教师由“双师型”一跃达到“金师”,但现实中有关教师培养的能力标准、成长路线并不清晰。本文以教师专业发展及能力本位教育作为分析基础,提出高职院校“金师”双驱六平台二体八能力模型,即按职业教育逻辑来设计,把“金师”五术转化为职业内容,对教师队伍的建设作理论上的归纳以及实践上可行的指引。

[关键词] 新双高; 金师; 高职院校; 能力模型

中图分类号: G65 **文献标识码:** A

Research on "Golden Teachers" Advanced Competency Model Construction in Higher Vocational Colleges Under the New "Double High-level" Policy

Meng Li Zheng Zhou

Chongqing Vocational College of Safety Technology

[Abstract] The new "Double High-level" Initiative requires higher vocational teachers to upgrade from "dual-qualified teachers" to "Golden Teachers", but current training faces problems like vague competency standards and fragmented growth paths. Based on teacher professional development stages and competency-based education theory, this study constructs a "dual-drive, six-platform, two-system and eight-competency" model for "Golden Teachers" in higher vocational colleges, which reflects vocational education characteristics, realizes the vocational education transformation of "Golden Teachers" "five skills", and provides theoretical and practical support for teacher team construction in higher vocational colleges.

[Key words] new "Double High-level" Initiative; Golden Teachers; higher vocational colleges; competency model

引言

2025年教育部和财政部联合发布“新双高”计划的通知,把“办学能力高水平、产教融合高质量”作为建设思路来考虑,对高职教师提出由“双师型”到“金师”跃升的要求。“金师”所指的能力应能结合实践、运用技术、转化知识、促成产教协作^[1]。但目前高职教师的培养尚有“能力标准模糊、培养路径碎片化、标准化建设滞后制约能力进阶”^{[2][3]}一类的多重困难。要解决所列问题,现在就应着手设计一种有理论根基、合乎高职逻辑、可以实施的“金师”能力模型。

1 能力模型构建的理论基础与依据

1.1 核心概念界定

“金师”是职业教育教师专业发展的卓越标杆。吴岩系统阐述了“金师”的内涵,指出其应具备“道术、学术、技术、艺术、仁术”五种能力^[1]。张晓冬进一步将高职“金师”的核心素养概括为“德育素养、专业素养、实践素养、教学素养和

创新素养”五个方面^[4]。能力模型是指根据教师职业发展规律,将教师专业成长设定明确能力标准和发展目标的系统性框架。结合高职办学特色,本研究将高职院校“金师”能力模型界定为:以高职教师专业发展规律为依据,以能力本位教育理论为指导,为教师设定差异化的能力标准、培养目标和评价方式的系统性框架。

1.2 模型构建的多重依据

一是所涉政策。教育部已用《关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》及《职业教育教师数智素养指标体系》对能力标准各等级作政策性规定。有关的教育部文件《关于深化职业教育教学关键要素改革的意见》又把专业理论、实际操作、教学与教研诸项能力纳入考虑范围,并有“强化教师数字化教学能力培养”。

二是所依据的理论。文中用到的能力本位教育理论、教师专业成长阶段理论及动态能力理论三者作基础。能力本位教育

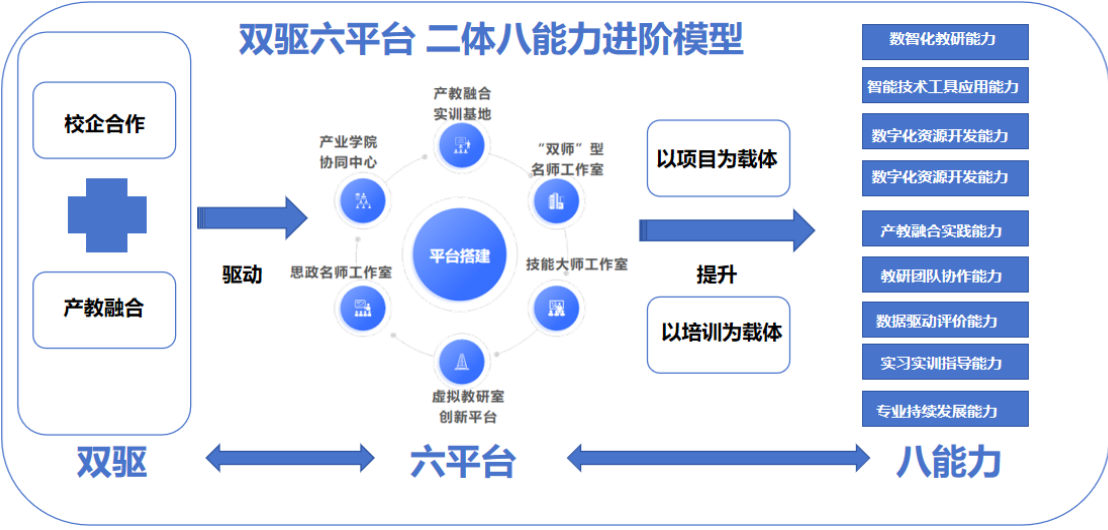


图 1 高职“金师”双驱六平台二体八能力模型

理论以“能力标准—培养过程—评价认证”为基本逻辑来解释模型；教师专业发展各阶段对能力的要求是该设计所应考虑的要 点；动态能力理论把时代上有关产教配合、数字变革的内容 带 入 模 型 分 析 之 中^[5]。

三是所依据的实践。有关职业院校教师“双融五术六能”模型^[6]及“五维四阶”能力模型^[7]对“金师”能力的处理、对分级的设想，加上某些学校做过的数字化或产教结合尝试，都是本模型各能力项设计时可以参考或吸收的实际案例。

1.3 高职院校师资建设特征分析

一是所涉实践是多种多样的，因此教师要同时有实践指导及产教融合方面的才能；二是现在技术更新来得更快，教师须能不断学习、把技术用起来；三是对产教融合的深度已有较多期待，教师要会做跨界协同工作；四是AI时代中有关教师数字与智能素养的规定明显增多。从整体上看，高等职业教育的教师宜以更高标准对待数智类素质的培养。

2 高职“金师”能力模型构建

2.1 模型整体架构

按既定的理论思路及专业要求来思考问题，此处提出高职院校“金师”双驱六平台、二体八能力模型（见图1）。模型把四个基本核心部分作耦合式安排，主要由以项目为基础的行动学习以及以培训为基础的结构化学习所形成的“双驱动能”来统摄，把企业项目、教研教改、日常培训三者结合在一起，诱发教师能力上升的内在动力。就双驱动能而论，所设六大成长平台即产业学院、协同中心、实训场所、名师工作室、技能大师工作室、虚拟教研室，是制度上、形式上都较完整的资源保障或发展支点。同时，在校企协作、产教统一的“双体协同”前提下对教学诸项要素做整体性改革，形成合作生态。有关能力的论述借用了吴岩提到的“道术、学术、技术、艺术、仁术”五术概念，又将原属一般高等教育的语境转为高职语境，由此准确地给出“八大能力”。所列平台、动能及协同方式之间是有机配合关系，

可依教师当前阶段加以对照利用，因而“金师”模型具有适应性，能为教师指明提升方向与方法。

2.2 能力维度的构成与内涵

本研究构建的“金师”能力模型涵盖八个核心能力维度，各维度的具体内涵及成果体现形式如表1所示。

表1 高职“金师”八项核心能力维度及内涵

能力维度	核心内涵	主要成果体现
产教融合实践能力	将行业技术标准与生产规范转化为教学内容的能力，以及参与企业技术服务的能力	技术应用报告、行业标准对照表、项目案例集
教研团队协作能力	在专业建设、课程开发中协同攻关与跨学科协作的能力	教学创新团队成果、跨专业协同教学案例
数据驱动评价能力	运用大数据分析进行学情诊断、教学改进与自我评价的能力	学习分析报告、个性化诊断方案、数据可视化图表
数智化教研能力	借助数字化平台开展跨校、跨区域教研活动的的能力	混合式教学大纲、虚拟教研室活动记录
智能技术工具应用能力	掌握 AI 工具并进行教学创新与实训指导的能力	智能问答日志、虚拟仿真实训案例、教学协同记录
数字化资源开发能力	开发微课、慕课、数字教材、虚拟仿真资源的能力	系列微课视频、在线课程平台、交互式课件
专业持续发展能力	保持终身学习、跟踪行业前沿、更新知识结构的能力	学习成长档案、技术技能等级提升证明
实践教学指导能力	在实训教学、实习指导、技能竞赛中有效指导学生的能力	实训项目设计文档、技能竞赛获奖成果

所列八项能力之间不是彼此分离的，而是就高职“金师”所要完成的基本任务（即技术人才培养及产教配合）做整体性思考^[8]。有关产教融合的实践、有关实践教学的指导都应是“金师”类业务中最为基本的能力；教研团队协作及专业发展本身属于促进成长的“基石能力”；以数据为本的评价、数智式教研、智能手段运用或数字资源开发正好是“赋能能力”时

代所需的能力。三者互为补充,一起说明高职“金师”所应具备的全部能力。

3 “金师”能力模型的应用策略

能力模型的构建目的在于应用。为推动“金师”双驱六平台二体八能力模型从理论走向实践,需要从教师学习内容设置、培养模式创新、学习资源建设、AI赋能评价四个维度制定系统化的应用策略。

3.1 立足能力图谱,分层规划教师研修内容

3.1.1 对照能力维度,搭建模块化课程框架

对于高职教师所涉的研修内容,宜以已知的八项能力为线索来设计模块,将课程做成“基础—核心—前沿”三层递进的形式。基础素养类模块要解决教研合作以及有关专业成长的基本问题;核心业务类模块着力于把产教结合、实践教学落到实处或加以说明;数智赋能类模块是关于数据方法、智能手段、数字化资源与教研革新诸项新课题的思考。每个模块又按难易、深浅分别划出初、中、高三级,教师可根据能力现状、发展需要做适当搭配,选择学习内容,由此获得符合实际的、个性化的成长方案。

3.1.2 针对教师能力分层,实施差异化培训

按已有研究中分层培养的思想来考虑,把教师划入基础层、专业层、创新层及专家层四类^[9]。对基础层教师以基本的数智技能为培训重点,鼓励利用智能手段做教学补充或延伸;专业层教师要接受有关教学—技术结合的专门训练,包括设计、开发数字资源一类的内容;创新层教师偏重于教学上新方法、新思路的培育,可着手做课题或改革实验;专家层教师所涉内容是多学科、新趋势或广义的前沿问题,培训正好可以满足其引领性发展的需要。

3.1.3 立足专业特色,创建差异化学习内容

不同专业对数智技术的应用需求存在差异。高职院校应系统分析各专业的数智技术应用重点,将行业最新技术转化为教师学习资源^[10]。通过构建专业特色学习模块,确保教师学习内容的针对性和实效性。

3.2 创新培养模式,促进教师能力持续提升

3.2.1 搭建校企协同培养平台

高职院校要同有关的行业龙头企业一起设立“金师”类联合体。以校企协议或联合工作平台为依托来安排教师的工作内容,使他们能直接介入企业所做的一些研发、工艺、规范性项目,对最新行业趋势及数字智能手段有所把握,由此调整教学思路、提高开展产教结合的实际能力^{[11][12]}。

3.2.2 采用线上线下融合的培养方式

应以六大平台所含的虚拟教研室及数字化研修方法为依托来设计培养的模式。教师用空闲时间做线上学习是补足能力不足的好办法;有关院校要按计划安排线下形式的教学试验或研修(如仿真教学、课题式训练),让教师得到实际锻炼^[13]。将线上与线下配合起来,可使学习更自由,亦不削弱对实践的重视程度。

3.2.3 理论学习与实践应用相融合的培养机制构建

以教师能力发展为主题来考虑问题,把“理论奠基—实训强化—实战检验”作为三阶递进的培养思路,按步骤加以落实。第一阶段用理论方式引导教师理解所涉八项能力的本体意义及判断标准;第二阶段借助教学演练或工作坊进行各项技能的集中训练,使操作更熟练;第三阶段应促使教师运用已有知识完成实际任务(包括教学或技术服务),同时对成果作多角度的查证性分析。此时又须着手构建能力相关的支撑体系,把科研指导、职业设计和成果利用都纳入辅助机制,使教师成长有章可循、有据可依,由此达成螺旋式上升的积极状态。

3.3 构建数智化学习资源,支撑教师自主学习

3.3.1 建设智能化专业学习资源库

高职院校有必要将资源做统一规划,把在线课程、教学实例、技术说明及实训类材料都纳入学习资源体系。所建资源库要能体现八项能力的要求,又可结合产业上数字、智能化的发展来设计新内容,以适应各类专业对教师的不同期待或需要。

3.3.2 设计个性化学习推荐系统

要利用大数据及人工智能对教师做能力画像的分析。按教学、培训、服务诸项内容来收集有关教师的数据,用以准确地判断现有能力与所缺部分。再结合八项能力的基本标准,将合适的资源分配给教师,提出有个性的成长建议,把培养过程同实际需要对接起来,达到精准培养的目的^[14]。

3.3.3 编制实践应用指导手册

根据八项能力所涉的实操要点来考虑内容编排,着手编写《“金师”能力发展实践指导手册》。文中对数智技术实际运用做较完整的归纳,把一般困难、已有教学实例以及解决办法都加以整理,辅以明白的操作说明。就体例而言,手册是按能力类别划分的,又对教师目前的发展阶段作适当区分,用分级方法写成各章,使教师可以就自身缺项有针对性地查证、思考或练习,由此将日常学习、反思都引向更具体、更有效的实施路径。

3.4 运用AI技术赋能教师评价,引导自我提升

3.4.1 构建多源数据动态评价体系

把八项能力作为基本维度来考虑,对所涉各项予以分层、递进式的指标安排,即包括数智教学、产教配合、教研合作及专业成长诸方面。利用智能型数据采集和分析方法,将有关教师的教学构思、课堂实际操作、反思材料或社会服务的内容按流程自动地、实时地加以归纳,做到其行为全过程的完整记录(不缺环节)。再以多源信息为依据作综合分析,就教师个人能力做动态归档,由此获得可用于评价或自我定位的详尽事实材料与数据基础。

3.4.2 开展智能化问题诊断

利用所获的多源资料及AI类分析方法对教师当前能力作智能诊断。将八种能力指标同教师实际状况加以对照,得出可视化的诊断结论,清楚地列出优点、不足与改善可能。按同行、学生各自的意见来归纳问题,做整体性思考,由此给出教师自我改进所依据的准确指引^[15]。

3.4.3制定个性化成长方案

按诊断报告所列标准及八项能力要求来思考问题,利用AI技术对教师作个体化的成长设计。所定方案要规定各阶段目的、主攻方向、可资利用的资源、应做之事及成果预期。方案确定之时应考虑教师本人的意见,使计划有可行性、不令人反感,由此带动其不断进步。“双高”有关专业建设的文献已指出:以个性化方式安排教师成长是推进其职业发展的很有价值的办法^[16]。

4 结论与展望

所涉研究是针对“新双高”而做的分析,对高职院校“金师”类的进阶能力作归纳性思考,得出如下结论:第一项结论是将“项目”和“培训”都作为驱动能,把六大平台当作成长支撑点,按校企合作及产教结合思路来安排双体关系,由此确立八项基本能力,逻辑上构成“核心业务—基石支撑—赋能转型”那样的嵌套式结构,对“能力标准模糊”作了回答。第二项结论提出要按分层教学、创新方法、资源数智化、AI促成评价四者并列的思路来实施模型,把高职教育中“金师”队伍的建设纳入系统化方案。

本研究的局限性在于:所提模型是以理论及若干高职学校实例为出发点的,目前尚缺少大范围实证证明其有效性,以后应将试点加以扩展、做实证分析。

[基金项目]

(1)2025“应急管理理论政策及产教融合科教融汇”课题《“新双高”背景下安全应急类专业“金师”团队建设路径研究》(项目编号:AHLLCX2025026);(2)重庆市职业教育教学改革研究重点项目《“新双高”背景下高职院校“金师”团队建设与创新发展研究》。

[参考文献]

- [1]吴岩.锻造中国“金师”[J].中国高等教育,2022(24):13-18.
- [2]杨璠.“双高计划”视域下高职院校教师队伍建设路径研究[J].重庆电力高等专科学校学报,2025,30(04):69-72.
- [3]熊媛媛.“新双高”背景下高职院校教学创新团队建设

研究[J].科学咨询,2025(21):52-55.

[4]张晓冬.校企共引共育共享机制下高职“金师”队伍建设路径研究[J].江苏工程职业技术学院学报,2025(5):30-35.

[5]刘绪华,魏琦.高质量发展背景下中职“金师”队伍能力进阶模型研究[J].教育科学论坛,2026(3):61-64.

[6]谢先斌,胡欣宇.数智AI驱动下的职业教育“金师”能力图谱的构建与应用研究[J].教育科学论坛,2025(待刊).

[7]沈梦玥,张宜蓓,沈力.中医药高职教师“五维四阶”能力模型构建研究[J].卫生职业教育,2025(8):1-5.

[8]王竞,刘才志.新时代职业院校“金师”培养策略与实践路径[J].湖南邮电职业技术学院学报,2025,24(4):94-98.

[9]罗璇.人工智能背景下高职教育类专业“金师”培养现状与实践路径[J].现代职业教育,2025(31):69-72.

[10]章鸿.高职院校教师教学能力“四维能力进阶模型”构建与提升路径[J].模具工业,2026(3):75-80.

[11]纪洪元,范宇竹.新质生产力视域下职业院校教师教学创新团队建设的逻辑转向与实践路径[J].黑龙江教育(理论与实践),2026(1):132-138.

[12]裴远阳,刘诗涵,韩磊,等.电力职业教育“金师”培养体系建设[J].中国电力教育,2025(5):36-37.

[13]黄煜,杨智涵.数字化转型背景下职业院校教师数字素养提升路径研究[J].教育科学论坛,2025(9):68-71.

[14]陆璐.“新双高”背景下高职院校高水平双师队伍建设的难点及其突破[J].现代职业教育,2024(29):1-4.

[15]龙媛.高职院校新进教师“金师”素养生成的实践路径[J].教师,2025(待刊).

[16]张威.“双高”专业建设背景下师资队伍建设和发展策略[J].现代职业教育,2024(7):69-72.

作者简介:

李盟(1986—),男,汉族,河南睢县人,硕士,副教授,高级工程师,研究方向:安全技术管理、教育领导与管理。

周政(1988—),男,汉族,重庆开州人,硕士,讲师,研究方向:职业教育管理、职业生涯规划。