

高职“双师型”教师师德评价指标体系构建研究

李嘉誉

广东建设职业技术学院，广东 广州 510440

DOI: 10.61369/RTED.2025150036

摘 要： 职业教育是现代教育体系的关键部分，其育人目标正从单纯培养单一技能朝着培养复合型人才转变。在这一转变进程中，“双师型”教师有着双重使命，既要传授专业理论知识，又要指导实践技能。当下，学界对教师师德的研究大多聚焦于基础教育领域，针对职业教育特殊性质的研究尚处于初步探索时期，没有构建起系统的理论框架。基于此，本文主要分析“双师型”教师师德评价指标体系建立的重要性，并提出具体的构建策略。

关 键 词： 高职；“双师型”；师德；评价指标体系；构建

Research on the Construction of the Evaluation Index System of Teachers' Morality of "Double-qualified" Teachers in Higher Vocational Colleges

Li Jiayu

Guangdong Construction Vocational and Technical College, Guangzhou, Guangdong 510440

Abstract： Vocational education is the key part of modern education system, and its educational goal is changing from cultivating single skills to cultivating compound talents. In this transformation process, "double-qualified" teachers have a dual mission, which is to impart professional theoretical knowledge and guide practical skills. At present, most of the academic research on teachers' morality focuses on the field of basic education, and the research on the special nature of vocational education is still in the initial exploration period, and there is no systematic theoretical framework. Based on this, this paper mainly analyzes the importance of establishing the evaluation index system of "double-qualified" teachers' morality, and puts forward specific construction strategies.

Keywords： higher vocational education; "double-qualified"; teachers' morality; evaluation index system; construct

在当前职业教育体系转型升级的大背景下，承担教学与实践双重责任的教师队伍建设成了改革的关键突破口。随着产教融合不断深入，出现了一些新的职业挑战，现有的师德评价标准显得既滞后又片面，无法满足教师双重角色定位发展的需求。因此，学校要依据“双师型”教师独特的育人场景和工作特点，构建多维联动的评价指标体系，为师德建设的精细化管理提供科学依据。

一、构建“双师型”教师师德评价指标体系的必要性

（一）促进师德与专业技能深度融合，保障育人质量

在教育改革不断推进的背景下，构建科学合理的“双师型”教师师德评价体系有着重要的实践意义。这一评价体系的关键价值在于让教师的职业道德和专业能力一同提升，为职业教育培养人才提供质量方面的保障。和传统师德评价的单一维度不同，“双师型”教师身份特殊，既需要践行立德树人这一基本准则，还得在校企协同教学过程中展现出技术应用能力和产业服务能力^[1]。

（二）推动职业教育与产业需求精准对接

“双师型”教师师德评价指标体系的构建，对加强职业教育

与产业需求的协调性至关重要。当前，职业教育领域的结构性矛盾，突出表现为专业培养方案和行业用人标准不匹配。这种不匹配的根源，常常是教师队伍的职业素养无法充分满足产教融合的实际需求。传统的师德评价标准，主要关注教学规范和道德原则的一般性要求。然而，在以职业为导向的育人过程中，教师不仅要有教育引导能力，还需具备产业实践能力。这就对师德的内涵提出了更高要求^[2]。

（三）规范师资队伍建设，助力职教体系革新

当前，职业教育体系需要转型升级。教师要承担理论教学任务，具备实践指导能力。这种复合型的定位，要求建立与之相匹配的师德评估标准。传统的道德评估模型比较单一，而专业化评

价机制能准确衡量教师在教学和实践中的综合表现,为师资管理提供可量化的操作依据新的评估体系把职业操守、专业能力、社会责任这三个要素有机结合起来,推动师德建设从一般性的原则要求,转变为切实可行的标准^[3]。

二、高职“双师型”教师师德评价指标体系构建策略

(一) 引入多元评价主体,形成协同共建机制

师德即教师职业道德,是教师 and 一切教育工作者在从事教育活动时必须遵守的行为规范,以及相应的道德观念、情操和品质。高校的师德水平直接影响着我国高等教育的质量,关系着高校立德树人根本任务的实现。在高职教育领域,构建科学的“双师型”教师评价体系对提高育人质量意义重大。师德建设是教师发展的关键部分,要打破传统评价模式的限制,构建动态且完整的监测机制。

以我校建筑工程技术专业群与广东省建筑科学研究院等企业的深度合作为例,在实施师德评价时可将协同理念落实为可操作的工作方案,构建学校与企业共同培养教师职业素养的有效途径。学校可以企业实践课程为依托,组建联合考评团队。团队由企业质量总监担任组长,成员包括项目现场主管、班主任和学生评议员。三方依据专业特性,设计涵盖“教学规范度”“岗位指导力”“职业精神传递”等六项核心指标的考评框架。在具体实施过程中,企业技术人员着重观察教师在实训基地或合作项目现场的工作情况,记录其指导学生应用 BIM 技术、规范操作设备的次数,收集员工对教师工作态度的反馈。学生代表定期填写评价问卷,问卷包含“是否耐心解答疑问”“能否示范规范操作”等具体问题。班主任则结合日常观察,整理教师参与课程建设的积极性数据。这种评价方式,将教学现场的真实表现作为主要依据^[4]。

在评价过程中,团队每月召开工作例会集中分析各项数据,形成三维度诊断报告。基于真实反馈,若发现部分教师对行业新技术、新规范更新了解不足,学校和企业共同制定了定制培训方案,例如安排教师定期参与企业的技术研讨会或项目复盘会。经针对性实践,相关教师在指导学生时能更好地将行业前沿要求融入实训指导,课程案例更新率有所提高^[5]。这样的评价机制能帮助教师明确改进方向,促使企业与专业建设实现同步发展的良性循环。

(二) 细化双维评价指标,构建科学分层架构

地方高校师德师风评价指标体系是高校师德建设长效机制的重要环节,构建具有时代性、科学性和引导性的地方高校师德师风评价指标体系既是推动地方高校“三全育人”的现实要求,也是引导高校教师提升综合素质的本质要求。“双师型”教师的道德素养,对育人质量有着直接影响。在产教融合的大背景下,传统的师德评价理论范式需要突破,应构建一套立体的、与之相适应的指标体系。

在我校建筑室内设计专业的《住宅精细化设计》课程教学中,曾面临企业商业需求与教学育人目标存在差异的情况。企业要求推广的某种商业化装饰材料或设计风格。教师在集体备课

时,引导学生重新调研材料环保标准、空间功能合理性与地域文化契合度。最后,共同完成了既兼顾市场可行性又有教育价值的设计方案^[6]。这个过程完整展现了教师在“职业操守”方面的行为表现,重点考察了教师价值判断是否清晰,教学选择是否合理,这正是基础师德指标的核心观测点。在技能育人方面,教师指导学生分组制定设计方案时,发现部分小组在方案深化中存在数据支撑或规范引用不充分的问题。为了不简单否定学生的创意,教师采用“改进建议表”的方式来激发学生的创新意识^[7]。这种把企业责任转化为教育契机的处理办法,全面体现了实践师德指标中技能育人的评价要素。

课程结束后,优秀的学生设计成果,如“适老化家居设计指引”等,因其严谨性与创新性,获得了合作企业的认可,并为其后续研发或培训提供了参考。师德评价体系收集了教学行为数据,这些数据清晰呈现出教师在教学规范、职业操守、企业责任、技能育人等多个方面的成长情况。尤其是教学档案里留存的学生成长记录册,详细记录了每位学生从被动执行到主动创新的转变过程,给师德评价提供了生动的过程性依据。这种基于真实教学场景的评价模式体现了双维指标分层的科学性,证实评价体系对教师专业发展有促进作用,也为同类院校构建师德评价机制提供了可以借鉴的实践范例^[8]。

(三) 建立闭环系统,促进教师持续发展

高校师德师风建设是高校落实立德树人的本质要求,师德建设既是对传统师德文化的继承,也是在新时代下基于新型高校教师发展需求的创新和变革,是一项长期性的系统建设工程。在高职教育中,“双师型”教师的师德建设需要一套系统且长效的机制。其中,构建闭环评价体系十分关键,能持续助力教师专业发展。同时,评价制度应建立动态监测与实时反馈机制,可把教学实践中存在的实际问题变成改进提升的机会。

我校建筑设计专业在推进教学改革过程中,曾通过师德评价反馈发现,部分课程教学案例与行业现行 BIM 技术应用和装配式建造流程存在脱节。依据师德考核“行业适应性”维度的反馈情况,专业教研组马上联动合作企业,启动了教学案例库的更新工作。核心教学团队重新规划案例收集路径,建立了与多家骨干企业定期交流的机制,重点留意近三年因技术标准和工艺工法更新引发的设计、施工与管理流程改变。新引入的案例涵盖 BIM 协同设计、绿色建筑分析等标准化工作程序,特别注重记录项目各方在技术交底和协同工作中的有效沟通实例。比如,针对装配式构件深化设计中的常见冲突这一典型情况,教学团队按“情境还原—角色定位—沟通要点解析”这种三段式结构开展教学设计,让抽象的职业素养要求转变成具体且可观察的教学内容^[9]。

调整后的案例在相关专业课程中开展试点。授课教师采用“双师协同”模式,企业工程师会定期参与课堂讨论,在线或到场还原真实项目里的决策难题。学生进行方案研讨或模拟时发现,传统教材里规范化的技术或管理模板,在面对复杂项目实际时难以发挥作用^[10]。借此,课程自然转向对职业伦理的深入探讨。学期末跟踪测评发现,多数学生在综合项目考核中能主动运用所学知识解决实际问题。这种针对真实教学问题不断改进的闭环模

式，让师德建设和专业发展实现了有机融合。

三、结束语

总而言之，职业教育类型的根本属性决定了其教师评价体系必须体现鲜明的实践特征。本研究形成的师德评价框架整合了企

业服务效能与教学育人双重维度，突破了传统师德评价中理论与实践的割裂状态。学校可通过多元主体参与协同共建评价机制、突出职业教育特色彰显“双师型”教师特质、构建闭环系统支持教师持续成长等方式为教师职业发展提供科学参照，形成更全面的教师发展支持系统。

参考文献

- [1] 张瑜.“双师型”教师发展背景下高职院校师德师风评价指标体系研究[J].现代职业教育,2025,(16):105-108.
- [2] 蒋昊,侯佳欣.高职院校教师评价体系困境与对策研究[J].湖北成人教育学院学报,2024,30(03):43-48.
- [3] 田梓彤.高职院校师德建设中教师主体地位研究[D].天津职业技术师范大学,2024.
- [4] 张楠楠.从德福关系看高职教师师德培养[J].太原城市职业技术学院学报,2024,(02):152-154.
- [5] 徐雅娜.高职教师职业发展支持机制研究[J].辽宁省交通高等专科学校学报,2024,26(01):63-65.
- [6] 黄小宾,杨超.高职院校师德建设的三维关系、现实困境及优化策略[J].职教论坛,2022,38(10):65-71.
- [7] 朱海璐.新时代教育评价改革背景下高职院校师资队伍管理改革与实践[J].中国多媒体与网络教学学报(中旬刊),2022,(09):138-141.
- [8] 朱晓花.高职教师多元化评价方式研究[J].文教资料,2022,(06):165-167.
- [9] 陈黎明,刘胡权.基于师德规范构建师德评价指标体系的实践探索——以15,925位中小学教师的师德评价为例[J].教育科学研究,2022,(09):67-71.
- [10] 朱晓花.高职教师多元化评价方式研究[J].文教资料,2022,(06):165-167.