

DOI: 10.19552/j.cnki.issn1672-0601.2022.11.009

供给侧结构性改革视角下云南省高职院校 “双师型”教师队伍建设研究

詹缓缓

(云南民族大学 政治与公共管理学院, 昆明 650031)

摘要: 地方高职院校“双师型”教师队伍的建设是推动地方高职院校高质量发展的重要动力。云南省高职院校“双师型”教师队伍建设当下面临着“双师型”教师数量不足、生师比结构不合理、教师队伍构成缺乏合理性以及教师的专业适应市场能力不足等问题。具体而言,资格认定机制不完善、考核机制缺乏弹性和“双师型”教师受重视程度低、培训机制落后、激励保障机制不健全、教师转型发展动力不足等问题制约着云南省高职院校“双师型”教师队伍的建设。要进一步推进高职院校“双师型”教师队伍的供给侧结构性改革,还需要加强专业建设、优化教师构成结构和完善“双师型”教师队伍建设的制度管理。

关键词: 供给侧结构性改革; 高职教育; “双师型”教师

中图分类号: G710

文献标识码: A

文章编号: 1672-0601(2022)11-0058-06

Construction of “Double-qualified” Teacher Team in Higher Vocational Colleges in Yunnan Province from the Perspective of Supply-side Structural Reform

ZHAN Huanhuan

(School of Political Science and Public Administration, Yunnan Minzu University, Kunming 650031, China)

Abstract: The construction of “double-qualified” teachers in local higher vocational colleges is an important driving force to promote the high-quality development of local higher vocational colleges. The construction of “double-qualified” teacher team in higher vocational colleges in Yunnan province is faced with some problems, such as insufficient number of “double-qualified” teachers, unreasonable structure of teacher-student ratio, lack of rationality of teacher team composition and inadequate ability of teacher specialty to adapt to the market. To be specific, the important factors that restrict the construction of “double-qualified” teachers in higher vocational colleges in Yunnan province are the imperfect qualification recognition mechanism, the lack of flexibility of assessment mechanism, the low importance of “double-qualified” teachers, the backward training mechanism, the imperfect incentive and guarantee mechanism, and the insufficient motivation of teachers’ transformation. In order to carry out the supply-side structural reform of “double-qualified” teacher team construction in higher vocational colleges, it is necessary to strengthen the specialty construction, optimize the teacher composition structure and perfect the system management of “double-qualified” teacher team construction.

Keywords: supply-side structural reform; higher vocational education; “double-qualified” teacher

0 引言

伴随着产业结构的转型升级和《中国制造2025》的颁布,社会对大批高素质技能型人才的

需求更加迫切。高职教育迎来了前所未有的发展机遇,但同时“双师型”教师队伍的建设仍然是其发展瓶颈。“双师型”教师,不仅是高职教育传授

收稿日期: 2022-05-06

基金项目: 2020年海南省研究生创新科研课题“海南自由贸易港建设背景下公共卫生治理体系研究”(Hys2020-09)。

作者简介: 詹缓缓(1997—),女,在读硕士研究生。主要研究方向: 职业教育、高等教育。

— 58 —

知识和技能的执行者,担负着培养高技术高技能型人才的重任,引领新时代高职教育的改革与创新,也是提高教学质量和彰显办学特色的前提,是提高人才核心竞争力的关键。“双师型”教师数量和质量关系着高职院校的高质量发展,加强“双师型”教师供给侧结构性改革对提升云南省高职师资质量,加强云南省高职教育产教融合的深度具有深远意义。因此,要在充分理解“双师型”教师内涵的基础上,加强对教师队伍建设重要性的认识,查明其问题现状,寻求解决问题的路径,切实提高高职院校“双师型”教师队伍的建设质量,确保高职教育的教学水平和办学质量。

1 云南省高职院校“双师型”教师队伍建设现状及成因

1.1 现状分析

首先,“双师型”教师数量不足,生师比结构不合理。高职院校教师有其自身的特殊性,是理论与实践的结合体,与普通高校教师相比,更加强调实践性,在人才培养方面,重视应用型人才的塑造,这对高职院校教师的素质提出了一定要求。本科院校的毕业生进入职业院校,成为职业院校教师的情况不仅在云南省高职院校存在,全国的高职院校均存在类似的现象。本科毕业生是职业院校教师的主力军(如表1所示),从校门到岗位,这一部分教师对理论知识的掌握有很大优势,但缺乏相关的企业实践经验和一定的职业教育教学技能。也有部分教师来自企业,是行业专家、机关领导等,这部分教师拥有很扎实的实践经验,但是相关专业的理论知识缺乏系统性,并且该部分教师在高职院校中所占的比例并不是很大。

表 1 2021 年云南机电职业技术学院教师学历结构分布

学历	占比
博士及以上	0.22%
硕士	40.73%
本科	54.53%
专科	2.80%
其他	1.72%

近年来,在国家大力支持职业教育发展的背景下,云南省高职院校招生规模持续扩大,2020 年全日制在校生人数较上年上涨幅度为

25.29%,专任教师数量上升 11.01%,教师数量的上升落后于学生规模的扩大。“双师型”素质专任教师的占比并未随着学生人数的增长而增长,反而在 2018—2020 期间“双师型”素质教师占比呈现下降趋势(如表 2 所示)。在原本师资力量不足的基础上,一位“双师型”素质教师要指导的学生数量更多,生师比结构严重不合理。对云南省而言,大部分高职院校拥有的“双师型”教师数量仍低于国家标准,如何拥有稳定且健全的“双师型”教师队伍仍然是云南省高职教育发展必须考虑的因素,进而为人才培养质量达到国家标准提供保障。

表 2 高职院校师资队伍总量与结构概览

年份	2018	2019	2020
全日制在校生数量(人)	230,131	251,684	314,332
生师比	15.70:1	15.39:1	23.74:1
专任教师数量(人)	11,224	12,138	13,475
双师素质专任教师占比(%)	50.01	48.67	47.55

数据来源:《2020 年云南省高等职业教育质量年度报告》

其次,“双师型”教师队伍构成有待优化。通过研读云南省 2019 年和 2020 年高职教育年度质量报告发现,高职院校教师规模一直在扩大,院校专任教师占比也在逐年提升,但是拥有的高素质教师数量情况仍然不是很乐观。拥有高职职称教师占专任教师的比例,2018 年为 28.75%,2019 年为 28.89%,2020 年为 28.26%。云岭工作者、万人计划教学名师、省级以上教学名师等数量在专任教师总数中也不占据优势,2018 年拥有省级以上教学名师 85 人,2019 年为 87 人,2020 年为 93 人,总体呈现小幅度的上升趋势,但在高职学生扩招背景下,高质量教师所占比例仍然偏低,教师组成结构有待优化。同时,校内专任教师占据教师总数的半数及以上,兼职教师数量偏低。其中大部分高职院校“双师型”教师占专任教师和专业教师的比例仍旧低于国家标准。

最后,教师适应市场的能力弱。在“一带一路”倡议和“中国制造 2025”的大背景下,涌现出诸多新兴领域和专业,教师的培养方向应随着市场的转变而进行调整,但在云南省 2021 年公布的高等学校名单中没有高等职业技术师范院校,教

师的培养方向缺乏专业引领,教师的专业与当前产业结构转型升级的人才需求对口率差,专业结构有待优化,教师的专业对市场需求的反映度低。市场的千变万化给教师的专业更新速度和适应性带来新的考验,要求教师的专业培养要有预见性,在市场大规模需要该类人才时,高职院校能够及时弥补市场人才的不足,做到高职教育与市场需求之间的无缝衔接。同时,由于高职院校教师的实习经历长期被忽视,教师的实践技能难以得到有效提升,理论基础雄厚,实践经历缺乏的现象在高职教师中普遍存在。教师对企业当前先进的专业知识和技能缺乏了解,在教学过程中照搬书本知识,理论和实践相脱节,难以提高学生培养质量。

1.2 成因分析

一是资格认定机制不完善,“双师”概念模糊。1995年国家教委首次提出“双师型”教师。1998年正式提出职业学校要建设“双师型”教师队伍的建议。1999年,“双师型”教师队伍建设作为教育工作的紧迫任务提上了议事日程。在此之后,有关“双师型”教师的政策性文件相继出台,围绕“双师型”教师建设的实际问题进行讨论研究,但截至目前,关于“双师型”教师概念仍旧没有形成统一定义标准。不同高校对“双师型”教师的认定标准不一致,出现了“双证书说”“双素质说”等不同的认定概念。不一致的认定标准在一定程度上影响了“双师型”教师的社会地位和社会影响力。如一所高职院校认定的“双师型”教师在另一所高校不被认可,阻碍了高职院校之间人才的流动。此外,由于我国职业教育的发展起步较晚,相关的研究不够充分,一些基础性的问题尚未得到统一的回复,如哪些教师可以被称为“双师型”教师、“双师型”教师的标准有哪些等,这都在一定程度上模糊了“双师型”教师准入机制和标准的界定。

学界目前关于“双师型”教师的概念还未形成统一观点,概念理解上也各不相同。总体而言分为几个观点,“双能力”说认为“双师型”教师不仅要掌握相关的基础理论知识,而且要拥有较强的职业实践经验,实现理论水平与专业技能的双向

提升^[1]。“双证”说提出“双师型”教师应具备良好的师德修养、教育教学能力,具备良好的行业职业态度、知识、技能和实操能力,持有“双证”的专业教师^[2]。“双来源”说,由崔发周提出根据现代学徒制实施分工的需要,“双师型”教师又可以具体划分为职业院校专任“双师型”教师、企业兼职“双师型”教师等不同的类别^[3]。综上,对“双师型”教师概念的不确定性和多样性,在一定程度上影响“双师型”教师的培养方向和“双师型”教师队伍建设路径的探索,不利于高职教育办学质量的提高。

二是考核机制弹性不足,“双师型”教师受重视程度低。各院校“双师型”教师的评价标准不统一,导致“双师型”教师的身份在全省难以得到统一的认可。“双师型”教师队伍建设的校企流动性增加了其考核难度,例如:高校认为教师在企业实习是工作分内之事,缺少对教师实习工作职责和激励考核方面的规定,在考核环节忽视教师实习经历,不利于教师自身素养的提升和相关权益的保障。同时,在职称评定中一些实际的科研成果难以量化成具体指标,在评价中大都采用效益良好、成果显著等言语进行概括,评价指标无法量化,缺乏客观的评价标准。在最终的评比过程中需要考核人员根据自身的经验或经历给予相应的分数,由于缺乏客观的参照指标,这对一些注重项目实际应用效果的老师而言,在一定程度上有失公平性,影响了这部分老师的科研积极性、降低了企业实习的参与度。此外,评价方式的单一性也是造成主观性强的因素之一。当前,云南省大部分高职院校仍然采用的是学校单方面评价,考核人员对参评的教师并没有全面的了解,很多考核选项都是考核人员主观上进行判断得出的,使得教师在教学科研和教学实践方面的贡献难以得到公平、准确、有效的衡量,得出的结果与现实偏离。

三是培训机制落后,培养模式亟需创新。从语义上理解,“双师型”教师不仅需要具备夯实的理论基础,丰富的实践经历也必不可少,这对“双师型”教师的培养模式提出了新的要求,但当前云南省并没有专门培养“双师型”教师的培养基

地,可供教师实训的基地数量少,更多的是依赖学校与政府举办的各类培训讲座,落后的培养模式也是造成云南省“双师型”教师占比低的原因之一。校企合作不够深入,学校和企业之间的联合培养机制并未付诸实践,虽然政府鼓励有资源、有能力的企业积极参与“双师型”教师的培养,但事实上有关校企合作的相关配套政策措施并未落实,企业在合作中并未享受到实惠,导致企业的联合培养动力低、热情不高。此外,随着高职学生规模的逐年扩大,很多教师都处于工作超负荷状态,导致大部分教师缺乏精力或错失到企业一线锻炼的机会。

四是激励保障机制不健全,教师转型动力不足。云南省大部分高职院校位于经济欠发达地区,通过 2021 年 47 所高职院校报送的高等职业教育年度质量报告显示,大部分院校存在“双师型”教师建设投入不足的情况,在工资、福利待遇等方面缺少吸引力,制约了“双师型”教师队伍的建设。在职称评比、岗位晋升等方面没有优先考虑“双师型”教师,仍旧和普通教师一样,忽视“双师型”教师在高职教育发展过程中的作用。激励保障措施不到位,教师参与培训后相关权益是否得到保障没有具体明确的制度规定,难以激发教师向“双师型”教师转型的内生动力。同时,云南省大多数高职院校的考核评价机制并没有将“双师型”教师和普通教师进行区分,仍旧是“唯论文论、唯学历论”,出于功利性的心理,大部分教师很少愿意将时间花费在企业实践方面,更愿意在科研上下功夫以提升福利待遇。而“双师型”教师的培养更加强调其实践性,培养要求和评价标准的矛盾性打击了教师向“双师型”教师转变的积极性。

2 云南省高职院校“双师型”教师队伍建设的对策建议

加强专业建设,优化教师结构,完善制度管理,是促进教师专业化发展和建设高质量的“双师型”教师队伍以及保证高职院校教学质量的关键。

2.1 加强专业建设

专业建设是地方经济高质量发展的补充剂,

是高职院校发展的依托,是教师价值发挥的载体,因此加强专业建设具有重要意义。教师作为专业价值发挥的直接主体,专业设置的先进性、科学性和完善性有利于促进“双师型”教师团队的建设。

首先,围绕产业转型升级加强专业建设。随着《中国制造 2025》的颁布,我国在新兴专业领域的人才紧缺现象严重,如何围绕新兴专业设置师范专业,培养紧缺人才,扩大紧缺人才数量充实“双师型”教师队伍,这不仅对云南省甚至对我国高职教育而言都是至关重要的。云南省高职教育应当结合自身区域发展实况,抓住机遇,增设十大领域新兴产业相关专业,建设适度超前或与产业发展一致的职教专业群,为产业升级转型提供人才支持,我国的战略性新兴产业如现代农业、航空航天、绿色制造业、高端智能化装备制造等,以及正从服务制造性产业向集约化智能体系转型的物流、电商、旅游、文创、养老服务等,推动高端制造业和生产性服务业开发高端价值链,努力向精细化的高品质方向转变^[4]。加强新兴专业领域人才的培养,努力打造兼具新兴专业技能和理论知识的“双师型”教师团队,增强云南省“双师型”教师团队的市场适应性,促进云南省高职教育的发展。

其次,围绕地区发展加强专业建设。高职教育与地方经济发展关系密切,为地方发展提供高质量的人才,因此在加强专业建设方面应该紧紧围绕地区经济的现状,打造独具特色的专业分布模式,增强高职教育为地方经济服务的功能。随着云南省产业结构的升级,对高技能高素质人才的需求越来越高,如何培育更多高素质高技能人才值得深思。应努力做好专业设置规划,提升专业支撑和发展能力:一是规划专业数量,构建专业数量与学校发展规划、区域经济发展需求以及三大产业发展相协调的格局,规划专业数量时要结合相关产业的企业数量和企业用工总需求的发展趋势;二是规划专业发展方向,政府要充分考虑全省各产业内部发展情况,以区域总体布局、区域支柱产业和特色产业集群为依据,确定重点专业设置与规划^[5]。

再次,围绕民族特色加强专业建设。云南省

作为我国拥有少数民族数量最多的省份,少数民族文化繁荣,应该积极发挥文化特色,落实特色专业的建设,增加对特色专业教师的培养力度。探索云南省在民族文化、旅游文化、高原农业、城镇化建设、小型水利水电、珠宝玉石、东南亚小语种、边境贸易、民族幼儿教育、少数民族双语教育等方面的潜在价值^[6],加强“双师型”教师队伍建设的民族特色,发挥培养高素质技能型人才的文化优势。

2.2 优化教师构成结构

《国家职业教育改革实施方案》明确规定,2019年起职业院校、应用型本科高校公开招聘的相关专业教师应具有企业工作经历(3年以上)和高职以上学历,特殊高技能人才(包括具有高级工以上职业资格人员)学历要求可适当放宽,自2020年起不在应届毕业生中招聘相关专业教师。努力打造由理论基础雄厚的高校教师和实践经验丰富的企业员工共同构成的“双师型”教师队伍。因此,云南省高等职业院校在教师招聘方面应该更多关注合作企业的高级技工、工程师和管理人员等,积极面向企业招聘同时具有丰富实践经验和专业技术职称的企业技术人员及管理人员,引入企业的先进理念和前沿技术。针对合作意向强的企业员工,积极与其签订工作合同,保障双方权益,借此优化高职院校“双师型”教师队伍,构建科学合理的“双师型”教师结构。

2.3 完善“双师型”教师队伍建设的制度管理

2.3.1 完善相关配套措施,建立校企合作的长效机制

一是完善校企合作相关制度保障,明晰校企双方在“双师型”教师培养过程中的职责。政府要积极发挥在校企合作育人过程中的“协调者”角色,制定校企合作的保障制度,划分双方责任,明确双方权利,发挥企业在“双师型”教师培养过程中的主体地位,避免合作过程中的推诿现象发生。

二是建议实施适当优惠政策,提高校企共育双师的吸引力。对积极参与“双师型”教师培养的企业给与税收优惠、政策扶持、物质奖励及精神赞扬等,提高企业参与共育双师的积极性;对成功

实施校企共育双师的高职院校应加大政府的帮扶力度,给予财政、招生等方面的支持,鼓励高职院校培养“双师型”教师的热情。

三是依托高新技术手段,拓宽共育双师的建设空间。积极完善互联网、大数据等基础设施建设,提供“云学习”、微平台等多种学习方式,支持回看等功能,便于教师合理安排自身的时间,更加高效地完成深造的学习任务。

2.3.2 建立科学、规范、高效的人才培养机制,创新人才培养模式

一是重视专任教师的在职培训,稳定兼职教师队伍。有针对性地制订培养方案,提高教师培养的合理性。制订分季度、分批次、分程度的专任教师培养计划,依据能力、时间等多方面因素的考量,为专任教师提供培训;严格规定高校教师参与企业实践的时长,鼓励高校教师到岗实习或者挂职锻炼,参与企业项目研发和创新,明确理论知识的提升方向和渠道;给予兼职教师与专任教师相当的认可度,提升兼职教师的社会地位,提供兼职教师参与学校教师培训的机会,引导其参与或领头申报学校研究项目或课题,弥补其理论知识的空白,增强其综合素质,稳定学校的师资队伍。

二是改善培训条件,搭建产学研一体化的培训基地。加强培训基地的建设,改变以往仅有学校单方面参与的培训模式,职业院校和行业企业合作共建“双师型”教师培养基地,完善设施建设,搭建交流平台,鼓励企业高技术、高技能人才和职业院校教师进行双向交流学习,互帮互助,弥补双方技术空白和知识空白;完善“兼职兼薪”制度是新时期推动“双师型”教师队伍高质量发展的重要拐点^[7],积极促进企业管理和技术人员与学校领导、骨干教师相互“兼职兼薪”,助力校企人才共同发展。同时,高校要为教师理论学习提供平台,企业要为教师上岗实践提供机会,高校与企业之间及时交流学习情况,适时调整培训计划,保证学有所用,及时提高教师的综合素养。

三是全面深化“双师型”师范生培养体系改革。培养高校要积极探索“3+0.5(企业实践)+0.5(职业院校实习)”“双师型”师范生本科层次的培养模式。还应鼓励培养高校探索开展非师范

类本科毕业生“4+2”模式(4年非师范本科和2年职业技术教育领域专业的教育硕士)的研究生层次的职业技术师范教育^[8]。由云南省重点本科高校牵头,政府给予相应资金支持,完善相应专业的硕士点及博士点的建设,积极鼓励具有相关职称或实践技能丰富的企业员工或高校教师攻读本科或研究生学历,巩固理论基础,提高教育教学能力。此外,积极呼吁本科“双师型”师范生重视实习经历,关注实践技能的提升;鼓励非师范本科毕业生进入本科或研究生阶段学习,重视职业技术教育的培训,为云南省高职院校“双师型”教师队伍提供后备支持。

2.3.3 改善传统观念,营造双师培训和谐稳定的外部环境

一是给予积极的政策导向,提高高职教育的社会地位。在国家大力扶持职业教育发展的形势下,云南省政府应该积极转变以往只注重普通教育的固化思想,提高职业教育在政府议程上的地位;鼓励社会各界、新闻媒体、自媒体平台等宣传职业教育的发展前景,倡导家长转变对职业教育的传统观念,增强教师参与“双师型”教师培训的信心。

二是统一全省“双师型”教师概念,严格教师准入机制。出台云南省统一的“双师型”教师概念,分层分类制定“双师型”教师认定标准,争取形成各高校认可的双师概念,便于具有双师资格的教师能在全省范围流动顺畅,保障教师的职业生涯和教师价值实现的最大化。

三是完善“双师型”教师的激励保障制度,激发人才培养的内生动力。针对具有“双师型”资

格的教师,在职称评定、福利待遇、课题申报等方面给予政策支持,提高教师参与“双师型”教师培养的热情。完善教师培训待遇,提高教师参与培训的吸引力。保证参与培训教师的待遇,根据参与培训时长和次数,给予相应的补贴。

3 结语

人才培养是一项长期工程,短时间内难以立竿见影。“双师型”教师的培养受诸多方面因素影响,需要各培养主体齐心协力,疏通“双师型”教师的培养过程,助力高素质“双师型”教师的培育。

参考文献

- [1]徐颖.高职院校“双师型”教师队伍建设:内涵变迁与实践意义[J].中国职业技术教育,2017(24):81-86.
- [2]胡海员.高职“双师型”教师的内涵、能力及培养策略研究[J].黑龙江高教研究,2011(12):57-59.
- [3]崔发周.现代学徒制视域下“双师型”教师的科学内涵与培育路径[J].教育与职业,2020,7(07):62-68.
- [4]吉喆.职业教育供给侧结构性改革实施策略研究——基于系统优化理论的视角[J].教育理论与实践,2021,41(09):31-35.
- [5]晏月平,袁红辉.云南省高职教育与产业发展对接路径构建[J].现代教育论丛,2015,1(01):63-71.
- [6]王振刚.新世纪以来当代云南边疆问题研究述评[J].中国边疆史地研究,2016,26(02):167-178.
- [7]方桐清.准确把握新时代“双师型”教师新要求[N].中国教育报,2019-03-26(9).
- [8]李梦卿.面向2035设计“双师型”中国样本[N].中国教育报,2018-05-08(9).

(编辑 刘昕)