



“双高”背景下高职院校 “双师型”教师队伍建设

□田 原



2019年以来,教育部和财政部为落实“双高计划”的要求,强调立项的高水平高职院校和专业群要为建设现代化经济体系服务,要为国家培育和输送高素质技术技能人才。教师是教书育人的主体,培育一支行业有权威、专业有影响、专兼结合、技艺精湛的高素质“双师型”教师队伍,是“双高”职业院校的主要任务,也是“双高计划”能够顺利开展的有效保障。

一、“双高”建设背景下高职院校“双师型”教师队伍建设的必要性

(一)“双师型”教师队伍建设是高职教育提质培优的建设要求

我国非常重视高职院校教师队伍的培养与建设,多次出台文件要求高校打造高水平高素质的“双师型”教师队伍。高职院校要为社会培育素

质高、技能强的优秀人才,就需要建设一支品德高尚、技艺精湛、育人水平高超的“双师型”教师队伍。

(二)“双师型”教师队伍建设是地方经济转型、产业升级的时代诉求

随着我国企业转型升级,社会对人才的知识 and 能力结构等都提出了新的要求。高职院校人才供给与产业转型升级对人才需求之间的不对等,形成大学生毕业“就业难”和“用工荒”并举的现状。解决这一问题的关键是高职院校要建设一支高素质高水平的“双师型”教师队伍,根据企业的需求培养专业技能人才。

(三)“双师型”教师队伍建设是提升人才培养质量、增强院校竞争力的现实需求

“双高”计划的目标是推动高职院校深层次



发展。人才是发展的第一生产力,一支高水平的“双师型”教师队伍是高职院校人才培养质量提升的保障。“双师型”教学团队能够根据行业发展趋势和企业用人要求,调整人才培养方案、整合课程教学内容、改革教学方式方法,从而提升高职院校的人才培养质量。

二、“双高”建设背景下高职院校“双师型”教师队伍建设现状

为了解“双高”高职院校“双师型”教师队伍的现状,笔者对山东省高职院校尤其入选“双高计划”的高职院校教师展开了网络问卷调查,共回收有效调查问卷 245 份。同时采用访谈和座谈的方式与数十名高职院校教师就“双师型”教师的相关问题进行了交流。

(一) 高职院校“双师型”教师的调研对象分析

在调研对象中,男教师 82 名,女教师 163 名;年龄 21 岁-30 岁的教师 28 人,31 岁-40 岁之间的教师 104 人,41 岁-50 岁之间的教师 92 人,51 岁-60 岁之间的教师 21 人;教龄 10 年以下的占比 33.61%,教龄 11 年到 20 年以上的教师占了 66.39%;专任教师 157 人,行政兼课教师 69 人,兼职聘用教师 19 人;本科学位的教师占比 24.29%,硕士研究生学历的教师占比 66.94%,博士研究生学历的教师 15 人,占比 6.12%。这些教师中拥有初级职称的人数占比 14.29%,中级职称的人数占比 40.82%,副高职称的人数占比 34.69%,正高职称的人数占比 10.2%。参与调查问卷的 245 名教职工中,有 189 名教师被认定为“双师型”教师,占比 77.46%。从以上数据可知,本次调查对象涵盖了各个年龄、教龄、学历及职称的教师,其中三分之二以上比例为“双师型”教师。因此,此次调查的结果在具有代表性的同时也具有较强的说服力和应用价值。

(二) 高职院校“双师型”教师的调研结果分析

1. 关于“双师型”教师内涵的理解。关于“双师型”教师内涵的统计,39.18% 的教师认为具备“双证书”(教师资格证书+其他职业技能证书)就属于“双师型”教师,32.65% 的教师认为具备“双能力”(理论教学能力+实践教学能力)

就是“双师型”教师,22.45% 的教师认为具备“双资格”(教师资格+行业资格)属于“双师型”教师,还有 5.71% 的教师认为具备“双职称”(高校教师职称+本专业中级及以上职称)也属于“双师型”教师。由此可见,不同的职业院校对于“双师型”教师的认定标准是不一样的,对“双师型”教师的内涵认识也有较大差别。

2. 关于高职院校教师专业实践方面的统计。关于高职院校教师专业实践方面的统计,28.57% 的教师没有企业工作经验,51.42% 的教师拥有 1 年-2 年的企业工作实践,20% 的教师企业工作实践时间在 1 年以内。

3. 关于取得职业(技术)资格证书奖励的统计。关于取得职业(技术)资格证书奖励的统计,其中只有 34.69% 的教师反馈学校有专门的考证补贴,65.31% 的教师反映学校没有专门的补贴政策。这说明高职院校在教师考取职业(技术)资格证书的激励和奖励政策方面还有待加强。

4. 关于参加“双师”素质在职教育培训依据的统计。关于参加“双师”素质在职教育培训依据的统计,有 86.94% 的老师认为“双师”素质在职教育培训是专业建设所需要,有 74.69 的人认为与岗位工作需求有关,有 48.98% 的人认为是学生实训需要,此外还有 38.78% 的人认为是职称晋升需要,有 22.86% 的人认为评优评先有优势。

5. 关于教师通过在职培养急需提升能力的统计。参加问卷调查的教师中,有 57.96% 的教师认为通过参加在职“双师”素质培训有很大的收获。关于教师通过在职培养急需提升能力的统计,有 64.9% 的教师认为参加在职培训主要是为了提升专业实践能力,有 16.33% 的教师认为社会服务技能是急需提升的技能;还有 16.33% 的教师认为教学科研能力的提升非常必要,认为团队合作能力或其他能力需要提升的教师人数只有 6 人。

6. 关于高职院校“双师型”教师在职培养有效方式的统计。关于“双师型”教师在职培养有效方式的统计,参与调查的教师中,有 144 位老师认为企业顶岗实践是在职培养“双师型”教师最有效的方式,有 23.67% 的教师认为校企合作展开实践项目对培养“双师型”教师非常有帮



助,还有少数教师认为提升学历、校本培训和教育主管部门组织的国培和省培等三种渠道也可以培养“双师型”教师。

7. 关于衡量“双师型”教师培养质量有效方法的统计。参加调查的98位老师认为“双师型”教师培养是否有效,关键看能否承担或参与校企合作真实项目,有24.49%的教师认为获得行业职业资格证书算是一种有效方法,此外还有23.27%的教师认为要看学生上课的满意度,12.24%的教师选择了“获得行业专业技术职务”这个选项。

8. 关于高职院校建设“双师型”教师队伍重视程度的统计。学校对“双师型”教师队伍建设的重视程度统计,89.8%的教师认为高职院校建设“双师型”教师队伍是非常重要的;10.2%的人认为一般,没有教师选择不重要或者无所谓选项。教师对建设“双师型”教师队伍的重视从另一个角度说明所在高职院校对于“双师型”教师队伍建设非常重视。

9. 关于高职院校“双师型”教师优势的统计。在“双师型”教师优势方面的统计,69.39%的教师认为“双师型”教师在知识技能方面优势更加明显,66.94%的教师感觉“双师型”教师的课堂教学效果比普通教师要好一些,43.27%的教师认为“双师型”教师可以获得更多的培训机会,65.31%的教师认为“双师型”教师在职称评定上没有优势,50.61%的教师认为“双师型”教师和普通教师在工资和福利待遇方面没有太大差别。这些数据说明打造“双师型”教师队伍有利于提升高职院校的专业技能水平和课堂教学效果,但是“双师型”教师在职称评聘和薪资福利方面的无差别待遇无法起到有效激励高职教师的作用。

10. 关于影响“双师型”教师培养困境的统计。关于影响“双师型”教师培养最大困境的统计,在参与调查的人当中,71.43%的教师认为日常教学工作较为繁重,51.43%的教师认为职称晋升较为困难,48.57%的教师感觉缺少实践进修机会,34.69%的教师认为科研经费不足以支持相关的项目,还有15.51%的教师认为自身能力难以适应当前岗位的需求。这些数据说明高职院校在培养“双师型”教师队伍过程中存在很

多困难,例如企业挂职锻炼很难落到实处、专任教师教学任务非常繁重等。

三、“双高”职业院校“双师型”教师队伍建设中存在的问题

(一)“双师型”教师队伍的师资结构不科学

第一,“双高”建设院校“双师型”教师的数量还有待提升。从调研数据来看,被调研高职院校的“双师型”教师比例为77.46%,超过了国家规定的合格比例50%,但距离“双高”建设计划所要求的80%还有一定差距。第二,具有企业实际工作经验的教师数量较少。根据调研数据显示72.24%的高职教师是通过普通高校毕业生招聘进入高校任教的,从行业企业进入高职院校的仅占16.33%。高校毕业生往往缺少实践工作与教学经验,对行业发展新趋势缺乏了解。第三,企业兼职教师数量较少。国家教育部要求“双高”建设院校行业企业的兼职教师比例达到50%,大部分高职院校校企融合教学的程度不高,不能满足高职院校培育高技能人才的需要。第四,高学历人才比例偏低。调研数据显示博士研究生的教师占比仅为6.12%,博士研究生的占比略低。作为“双高”建设院校,高学历高层次教师的缺乏,不仅无法提升学校教学科研水平,还会影响高水平专业群的建设工作。

(二)“双师型”教师的培育机制不够完善

第一,双师培育统一安排,缺乏针对性。高职院校大多采用统一培训的方式进行双师培育,没有考虑教师在学历、教龄、专业和企业工作经验等方面的差异,因而培训缺乏针对性,教师参与培训的积极性不高,效果不甚理想。第二,培训效果有待提高,培训力度不够大。目前,高职院校所开展的校内培训大多安排在学期末,以专家讲座或专题培训的形式展开,教师能进行实践实训的机会较少,感觉收获不大;校外培训主要有国培、省培、暑假挂职锻炼等,每年的培训指标只限于部分教师,很难实现全员培训。第三,高职教师挂职锻炼浮在表面,难以落实。高职院校主要通过安排教师到企业挂职锻炼,来提升实践技能水平。但是通过座谈发现,一方面企业因为信息保密等原因,大多只能让教师进行观摩,而不能安排真实的工作岗位;另一方面,高职院校也很难做到对教师企业工作实践全程跟踪和过



程化管理,部分教师的企业实践流于形式。第四,高职教师工作任务较多,培训效果大打折扣。调研结果显示,高职院校教师普遍反映日常工作繁重,参加双师培训需要自行调整教学任务,同时兼顾培训与教学,导致培训效果打了折扣。

(三) 教师责任意识急需加强

首先,高职院校的“双师型”教师除了日常授课外,大多还承担着繁重的工作任务,例如参加教师技能大赛、指导学生参加职业技能大赛、担任校企合作项目的负责人、担任班主任、撰写论文、完成课题等,但是福利待遇方面与普通教师的差别不大,从而使部分“双师型”教师心态不平衡。其次,大部分高职院校对教师进行教学评价时,学生对教师的评价通常占据一定的比例,有些教师的责任意识不强,害怕被学生打低分,上课时学生睡觉或者玩游戏也假装没看到,这是对学生不负责任的行为,直接的后果就是学生的学习效果大打折扣。教师应当正确引导学生,使学生树立正确的人生观和价值观,让学生认识到学习的重要性。

四、“双高”建设背景下高职院校“双师型”教师队伍建设的对策

(一) 优化“双师型”教师团队结构

高职院校引进具有“双师”素质人才时,在岗位要求中除了学历等基本要求外,还需要有一定的企业实践工作经验。还需要从行业企业聘请技能专家充实学院兼职教师师资库,优化兼职教师的聘请政策,让兼职教师成为高职院校教师队伍的重要组成部分。高职院校要鼓励专任教师到企业的一线岗位进行真实操作,丰富一线专任教师的实践工作经验,主要途径包括脱产到企业专业相关工作岗位进行挂职锻炼、利用寒暑假到企业兼职等。高职院校应组建分层分类的“双师型”教学团队,教师团队纵向应包括专业带头人、骨干教师等,横向应包括有教学、科研、实践等能力的教师,达到优化“双师型”教师团队结构的目的。

(二) 完善“双师型”教师队伍培育机制

首先,建立符合高职院校专业特点的“双师型”教师认定标准。一是将企业实践工作经历和实操技能纳入“双师”认定标准。二是降低职称评审的起点,弱化核心论文、强化技能水平。

三是分级细化标准。对于助教,要提高对企业工作年限和实践技能的要求;对于讲师,应凝练实践成果,承担企业实践工作;对于高级教师,要创新实践教学,为行业企业提供技术研发等服务。其次,注重过程考核。为教师制定实践进修计划,要求专任教师每五年到企业挂职锻炼不少于半年;对“双师型”教师的培养不仅要考核结果,还要监控过程,要构建分阶段多层次的“双师型”教师考核指标体系;建立动态的“双师型”教师管理模式,构成培养、考核、晋升或降级的“双师型”教师培养体系。

(三) 健全“双师型”教师队伍培养的激励竞争机制

首先,高职院校要重视“双师型”教师认定工作,制定“双师型”教师激励政策,为其颁发荣誉证书并发放奖金,激励专任教师自我提升。其次,要为“双师型”教师提供更多的职业发展机会,优先选送“双师型”教师参加职业素养等培训,在职称晋升、评优评先的选拔标准中加入“双师型”教师相关等级的要求。同时,将“双师”素质作为一项重要指标纳入教师绩效考核中,激励更多的教师向“双师”型教师靠拢。最后,鼓励校内优秀的“双师型”教师与行业专家就人才培养进行交流与研讨,共同培育适应社会需要的职业人才。

总之,“双师型”教师队伍建设是“双高计划”高职院校的重要建设内容,高职院校要根据新时代人才需求,从优化教师团队结构、完善教师培育机制和健全师资培养激励机制等方面,加强“双师”型教师队伍建设,为社会输送更多高素质高技能人才。^[R]

(基金项目:2020年山东省教育科学研究重点课题“‘双高’建设背景下高职院校‘双师型’教师队伍建设研究”,项目编号:2020JXZ015;作者单位:青岛酒店管理职业技术学院会计学院。)

编辑 周俊