

高校管理

基于状态数据平台的高职院校师资队伍建设研究 ——以S学院为例

刘灵芝

(苏州健雄职业技术学院质量控制与绩效考核办公室,江苏太仓,215411)

[摘要]《中华人民共和国职业教育法》明确提出要培养符合当前经济发展需要的技术技能型人才,高等职业教育迎来发展黄金期。然而,高等职业教育的发展、学生规模的持续扩大给高职院校师资队伍建设带来一系列问题。S学院师资队伍建设中存在师资总量短缺、年龄学历结构不合理、“双师型”教师和兼职教师队伍质量有待提高等困难,可从以下几个方面进行改善:一是完善人才政策,优化师资队伍结构;二是实施人才强校战略,加快引进高层次人才;三是依托校企合作平台,加强“双师型”教师队伍建设;四是利用本地企业资源,建设合理兼职教师队伍。

[关键词] 高职院校; 师资队伍建设; 数据平台

[中图分类号] G715.1 **[文献标志码]** A **[文章编号]** 2095-3712(2022)34-0001-04

DOI:10.16070/j.cnki.cn45-1388/g4s.2022.34.018

随着经济技术的日益发展,职业教育的重要地位和作用越来越凸显。为全面掌握职业教育发展情况,《高等职业院校人才培养工作评估方案》明确提出,所有高等职业院校每年都必须按照要求填报《高等职业院校人才培养工作状态数据采集平台》(以下简称“状态数据平台”),采集的数据作为高等院校评估方案的数据支撑,从而开启了高等职业院校人才培养工作状态数据结构和评估指标体系的新工程。^[1]状态数据平台的数据涉及高职院校全方位办学信息,全面反映学校基本办学条件、经费收支、师资队伍、专业与课程建设及校企合作等建设情况,是高等职业院校办学情况全息化的数据呈现,也是高职院校人才培养工作评估的重要依据。

师资队伍是教学质量的核心,是人才培养工作的重中之重。建设一支学历职称结构合理、科研能力强大的师资队伍,对高职院校人才培养工作至关重要。本文以S学院为例,通过对状态数据平台中近两年师资队伍状态的数据进行统计,分析师资队伍的现状及存在的问题,并针对现有问题提出相应对策。本文数据均来源于状态数据平台。

一、师资队伍整体状态分析

高等职业院校人才培养工作评估方案共有七个评估指标,分别为领导作用、师资队伍、课程建设、实践教学、特色专业建设、教学管理和社会评价。由此可见,师资队伍是高职院校评估指标体系的着重点

之一。《国务院关于加强发展现代职业教育的决定》第十七条也明确提出要建设“双师型”教师队伍。^[2]从2021年全国高等职业院校状态数据监测中心得知,平台包含基本办学条件、实践教学条件、办学经费、师资队伍、专业及社会评价等总计12大类91张表,其中师资队伍大类14张表主要涉及学校各类教师情况,其他相关师资数据如专业带头人及骨干教师等主要分布于专业大类中。^[3]

高职院校师资队伍质量通常从师资数量、结构、教学能力和制度保证等几方面进行评判。首先是看教师数量是否能满足教学需要,生师比是否合理;其次是考察教师学历结构、职称结构、双师素质结构及外聘教师比例等结构是否合理;然后是看教师能力,教学团队建设,专业带头人、骨干教师的培养是否能够可持续发展,是否具有长远规划;最后要从制度保障方面考察师资外引内培政策,如教学团队、专业带头人和骨干教师培育相关政策,以及到企业挂职的政策执行是否到位。

二、师资队伍建设状态数据分析

状态数据平台将高职院校师资划分为四类,分别为校内专任教师、校内兼课人员、校外兼职教师和校外兼课教师,其中校内专任教师是高职院校师资队伍力量的主体。S学院近年来积极采取各种激励引进措施,外引内联,全方位加大校内师资培训力度,努力优化兼职教师结构,不断提升师资队伍整体水平,

[收稿日期] 2022-09-05

[作者简介] 刘灵芝,苏州健雄职业技术学院质量控制与绩效考核办公室,副研究员,副编审。

师资队伍结构日趋合理。2021年S学院师资队伍整体结构如表1所示。

表1 S学院师资队伍总体构成

项目	校内 专任教师	校内 兼课人员	校外 兼职教师	校外 兼课教师
人数/人	295	40	450	0
比例/%	37.58	5.10	57.32	0.00

从表1可以看出,S学院校内专任教师占师资总数的37.58%,校内兼课人员占师资总数的5.10%,校内师资仅占总师资的42.68%,比例偏低。普通高校基本办学条件规定原则上聘请校外教师数不超过专任教师总数的四分之一,而S学院校外兼职教师占总师资比例达57.32%,在师资队伍中占据主要位置,需重视并加强校外兼职教师的管理。教师结构失衡,校内专任教师比例偏低,S学院须苦练内功,强化校内师资力量,切实加强校内专任教师队伍建设,重点培养一批专业带头人和骨干教师,打造优质教学团队。

(一)校内教师情况

高职院校内部师资主要由校内专任教师和校内兼课人员构成,校内专任教师是指具有教师资格、专门从事教学工作的人员,是高职院校师资队伍的主力军。S学院校内专任教师、兼课教师构成如表2所示。

表2 S学院校内专任教师、兼课教师构成

类别	分段	校内专任教师		校内兼课教师	
		人数 人	比例	人数 人	比例
年龄 结构	35岁及以下	51	17.29	26	65.00
	36—45岁	154	52.20	14	35.00
	46—60岁	90	30.51	0	0
学历 结构	博士研究生	39	13.22	0	0
	硕士研究生	103	34.92	18	45.00
	本科	153	51.86	22	55.00
学位 结构	博士	39	13.22	0	0
	硕士	208	70.51	32	80.00
	学士	35	11.86	5	12.50
职称 结构	高级	121	41.02	2	5.00
	中级	152	51.53	24	60.00
	初级及其他	22	7.46	14	35.00

从表2可以看出,S学院专任教师队伍总体结构基本合理。年龄结构上,45岁及以下青年教师占69.49%,师资队伍比较年轻。青年教师是学院发展的未来,但35岁及以下年轻教师储备略显不足。学历学位结构是师资队伍整体素质的反映,S学院具有研究生学历的教师占专任教师的48.14%,具有硕士及以上学位教师占83.73%,均高于同类及全省平均水平,校内专任教师素质较好,质量较高。从职称结构看,高级职称教师占41.02%,中级职称占51.53%,初级及其他无职称教师仅占7.45%。

校内兼课人员指学校主要在职能部门非专任教师岗位,有一定的教学能力、能够承担相关专业教学任务的行政干部及教辅岗位管理人员,也是高职院校师资队伍的重要组成部分。从表2可看出,校内兼课人员年龄全部在45岁及以下,学历学位结构与校内专任教师基本持平,但博士研究生教师数量为0。职称结构方面,高级职称比例为5.00%,中级及以下职称占95.00%,与专任教师队伍41.02%的高级职称比例相距甚远。

总之,与校内专任教师结构相比,S学院校内兼课教师队伍更趋年轻化,平均学历学位低于专任教师,职称普遍中级及以下,整体素质弱于专任教师队伍,这也与高校管理要求基本匹配。

(二)校外师资队伍情况

状态数据平台把来自校外的教师分为两类,即校外兼职教师和校外兼课教师。其中,校外兼课教师是指聘请来校兼课的教师,其所在工作单位是学校。S学院受限于地域,校外兼课人员数据较少,2021年该值为0。校外师资队伍主体是校外兼职教师,由校企合作企业的专业技术人员及行业专家等组成。表3为2021年校外兼职教师构成情况。

表3 校外兼职教师构成情况表

类别	分段	人数 人	比例	类别	分段	人数 人	比例
年龄 结构	35岁及以下	241	53.56	职称 结构	高级	14	3.11
	36—45岁	165	36.67		中级	35	7.78
	46—60岁	44	9.78		初级及其他	401	89.11

从表3可看出,来自企业和行业一线的校外兼职教师队伍中,45岁及以下教师占90.22%,高级职称教师占3.11%,初级及其他无职称人员占比近89.11%,校外师资队伍年轻化明显,职称结构不合理。

此外,从S学院状态数据平台看,2021年校内专任教师教学工作量为102217学时,占比66.00%,校外兼职教师教学工作量为48829学时,占比

31.00%,校内兼课教师教学量占3.00%。比例占36.15%的校内专任教师完成了66.00%的教学工作量,说明S学院校内专任教师教学任务重,工作压力较大。

(三) 师资队伍核心指标

状态数据平台核心指标中关于师资的情况包含生师比、具有高级职称的教师占专任教师的比例、具有研究生学位的教师占专任教师的比例共三项指标,指标“具有‘双师’素质的教师占专任教师的比例”也是衡量高职院校师资队伍的重要依据。^[4]S学院上述4项指标与省、同类、全国中位数数据对比情况如表4所示。

表4 S学院师资队伍建设的核心指标情况分析

指标	生师比	具有高级职称的教师占专任教师的比例	具有研究生学位的教师占专任教师的比例	具有“双师”素质的教师占专任教师的比例
S学院	12.95	41.02	83.73	85.08
省中位数	13.62	39.19	74.17	81.95
同类中位数	16.22	30.12	56.70	59.40
全国中位数	16.37	29.09	54.31	55.76
合格指标	18.00	20.00	15.00	—

第一,生师比。生师比是指在校学生数与学校教师数的比例,是衡量高职院校办学水平合格与否的重要指标,较低的生师比是高质量院校的重要特征之一。^[5]教育部规定的生师比合格标准是18.00,理论上该值越低,说明学生享受的教学资源越好。由表4可看出,S学院生师比为12.95,远低于合格指标,同时低于省中位数13.62和全国中位数16.37,说明S学院的师资队伍总量较充足,能够满足正常的教学需求。

第二,具有高级职务的教师占专任教师的比例。从表2可看出,S学院高级专业技术职务的教师占校内专任教师总数的41.02%,中级专业技术职务的教师占51.53%,初级及无专业技术职务的教师占7.45%,从中可知S学院专业技术职务集中于高级及中级,专任教师队伍整体素质很高。结合表4横向分析对比可知,高级职务教师占比高于省中位数1.83%,高于同类中位数10.90%,高于全国中位数11.93%,远超合格指标21.02%。S学院高级专业技术职务教师占比较高,说明S学院重视教师专业能力的提升,校内专任教师队伍大多为丰富教学经验的资深教师,同时45岁及以下青年教师占比69.49%,学校发展后劲较强。

第三,具有研究生学位教师占专任教师的比例。

从表4可以看出,S学院具有研究生学位的教师比例高达83.73%,超过合格指标5倍多,同时高于省中位数9.56%,高出同类中位数27.30%,高出全国中位数29.42%。结合表2的数据可知,S学院硕士研究生学历占比远低于硕士学位占比,说明S学院不少教师选择在职继续进修以提升学历,进修学习积极性较高,证明S学院重视在职教师学历水平的提高和专业能力的提升。

第四,具有“双师”素质的教师占专任教师的比例。2019年《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》^[6]明确要求,到2022年,高等职业院校“双师型”教师占专业课教师的比例必须超过一半,为全面提高复合型技能人才的培养质量提供强有力的师资支撑。建设与职业教育相适应的高素质“双师型”教师队伍一直是高职院校追求的目标,在状态数据平台中具有“双师”素质的教师占专任教师的比例也是一项重要的衡量指标,但该项未设合格指标值。从表4可看出,S学院具有“双师”素质的教师占专任教师的比例为85.08%,比省平均数高出3.13%,远超同类中位数和全国中位数。S学院地处区域经济发展的长三角地区,校企合作资源丰富,有相对完善的“双师”素质培养政策体系,且学校注重与企业携手共育“双师”团队,成效明显。

三、师资队伍存在的问题及对策建议

信息化具有全域赋能作用,通过对状态数据平台各项具体数据的分析,可以从管理角度为学校的顶层设计把关,也能为职能部门的工作决策提供必要的参考依据。从状态数据平台可看出,S学院师资队伍各项核心指标均较为理想,但仍存在一些问题。经与全省、同类及全国相关师资结构数据进行对比,结合S学院自身实际情况,本文对其师资队伍建设提出以下建议。

(一) 存在的问题

第一,由于在校生规模不断扩大,教师队伍总量出现发展性短缺,师资队伍结构出现失衡,急需优化。此外,高水平领军人才、年轻博士教师等高层次师资专业能力强,教育教学能力相对较弱,需加强培育。

第二,专任教师年龄结构分布不合理,35周岁及以下青年教师偏少,易造成可持续发展力量受限,影响学校未来发展。

第三,从学历学位结构看,S学院具有硕士及以上学历的专任教师超过80.00%,但研究生学历占比低于50.00%,说明教师大多是在职进修,仅有学位没有学历。未来应加大博士研究生引进力度,以满足整个学院的教学需要。

第四,具有高职院校特色的“双师型”教师队伍

建设还需进一步提质培优,“双师型”教师专业结构不合理。

第五,兼职教师结构不合理,来自行业企业的校外兼职教师数量有余,质量不足,影响学校整体教学水平。

(二)对策建议

1.完善人才政策,优化师资队伍结构

出台一系列政策措施,不断优化教师队伍结构,形成以校内专任教师为主体、校外兼职教师为补充,校内兼课教师和校外兼课教师为辅助的四类教师队伍。随着招生规模的不断扩大,S学院应同步加强专任教师队伍建设,并在保证正常生师比的同时,不断优化师资队伍结构,提升教师的整体学历,构建合理的职称结构。

2.实施“人才强校”战略,加快高层次人才引进

完善高层次人才引进管理办法,加大人才经费投入力度,重点引进学院紧缺专业且符合本地区产业需求的青年博士高层次人才。优化引聘条件和相关待遇,畅通人才引进通道,重点引进符合专业建设、地区产业发展需求的专业领军人才。实施“百名博士计划”,不断提升师资队伍学历与学位层次,优化教师队伍结构。突出对青年教师和新入职教师的培养,落实好导师制,老教师要发挥“传帮带”作用,提高教师教育、教学理论的水平 and 能力。

3.依托校企平台,加强“双师型”教师队伍建设,提升“双师”素质^[7]

首先,建立新教师入职培训制度,探索建立新教师定期到企业实践的制度,定期组织开展“双师型”教师认定工作,提升新教师“双师”素质。其次,建立校内专任教师轮训制度,落实专任教师每学年不少于一个月的企业实践制度。最后,大力推进双元师资培养工作站建设,设立专门配套建设经费,与合作企业建立双元师资培养工作站,为教师企业实践提供专业对口、相对固定、层次较高、监管得力的平台,实现双元师资培养工作站建设专业全覆盖。

4.利用企业资源,建设兼职教师队伍

推进校企人才“双元双聘”。完善学校教师、企业工程师“双元双聘、双向流动”常态化运行机制,加大企业教师选聘力度,推进企业行业导师的队伍建设,不断扩充企业教师库,建成一支专业强、技能精、素质高的相对稳定的企业教师队伍。此外,学院

依托双元师资培养工作站、跨企业培训中心、行业协会,选聘技术能手和能工巧匠,建立兼职教师信息库,实行“聘约管理,动态调整”。兼职教师队伍不断壮大,兼职教师承担专业课课时占比在30.00%以上。

近年来,状态数据平台日益成为支撑职业教育决策的大脑,是高职院校全面及时掌握人才培养工作状态、实施教育教学改革、规范教学管理的重要抓手。通过对状态数据平台的分析可知,S学院师资队伍总体素质较好,要继续推进新教师的引培工作。同时及时采取纠偏措施,做好校外兼职教师的管理,从而建立一支规模稳定、结构合理、专业素养过硬的师资队伍。

参考文献:

- [1] 教育部关于印发《高等职业院校人才培养工作评估方案》的通知[EB/OL].(2008-04-03)[2022-03-22].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/moe_737/s3876_qt/200804/t20080403_110098.html.
- [2] 国务院关于加快发展现代职业教育的决定[EB/OL].(2014-06-22)[2022-03-22].http://www.gov.cn/zhengce/content/2014-06/22/content_8901.htm.
- [3] 高等职业院校人才培养工作状态数据采集与管理平台[EB/OL].(2021-09-01)[2022-01-20].<http://zt.gdit.edu.cn>.
- [4] 杨荣杰,满帅.基于高职数据平台分析师资队伍结构的问题及对策——以L院为例[J].内蒙古科技与经济,2020(1):22-24.
- [5] 中国教育研究院,全国职业高等院校校长联席会议.中国职业教育质量年度报告[M].北京:高等教育出版社,2021:36.
- [6] 教育部等四部门关于印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》的通知[EB/OL].(2019-10-16)[2022-01-22].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/201910/t20191016_403867.html.
- [7] 翁志芹,刘富才.人才培养工作状态数据在高职院校管理中应用研究——以漳州科技学院为例[J].湖北开放职业学院学报,2020(20):58-60.