

高职院校“双师型”教师激励机制优化研究^①

刘思彤

(天津海运职业学院,天津 300000)

[摘要] “双师型”教师是培养更多技能工匠型人才的关键力量,是推动职业教育深化改革的核心动力。建立完善的“双师型”教师激励机制是调动“双师型”教师工作动力、激发创新活力、提升产教研能力的有力手段。但是目前高职院校“双师型”教师激励机制仍不健全,因此高职院校要基于产教融合,采取科学设置激励目标、完善薪酬体系、创新激励方式等措施不断优化高校“双师型”教师激励机制,以此培养高素质的“双师型”教师队伍,助力职业教育高质量发展。

[关键词] 高职院校;“双师型”教师;激励机制;校企合作

[中图分类号] G717

[文献标志码] A

[文章编号] 2096-0603(2024)07-0137-04

“双师型”教师是发展职业教育的第一资源,是支撑新时代职业教育改革的关键力量。2019年8月30日,教育部、发改委、财政部、人社部等部门印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》,明确提出“落实职业院校教师权益保障和激励机制”。2023年,教育部发布《关于进一步加强全国职业院校教师教学创新团队建设》,提出“加快职业教育和‘双师型’教师队伍高质量发展,为全面提高复合型技术技能人才培养质量提供强有力的师资支撑”。虽然近些年在产教融合战略推动下,我国高职院校“双师型”教师队伍建设取得巨大成就,但是高职院校“双师型”教师队伍人才存在数量不足、兼职教师流动性大以及缺乏工作积极性等问题。激励是激发人行为的心理过程,因此,如何有效运用激励促进高职“双师型”教师队伍高质量发展成为职业教育改革必须要解决的问题。

一、优化高职院校“双师型”教师激励机制的必要性

(一)深化职业教育改革的必然要求

随着我国职业教育改革的不断推进,构建一支高素质的“双师型”教师队伍是培养高素质实用型人才、推动职业教育高质量发展的关键力量。长期以来,我国职业教育改革侧重教育教学方法创新研究、关注学生实践能力培养,但是忽略“双师型”教师工作动力,导致职业教育改革工作难以取得质的成效。激励的本质是满足个体需要,引导个体在组织中的行为,使之达到某一目标而努力。通过构建完善的“双师型”教师激励机

制能够提升职业院校对“双师型”教师的地位,激发“双师型”教师的工作能力,将个人情感融入人才培养中,并且按照职业教育改革的要求不断更新教学理念与方法,以此推动职业教育改革。

(二)培养“双师型”教师队伍的必然选择

培养“双师型”教师队伍不仅是促进职业院校内涵式发展的必然选择,还是职业院校响应新时代职业改革的具体体现。“双师型”教师具有双主体性,其不仅要具有专业的理论知识,还要具备专业实践操作技能。相对于普通院校,“双师型”教师的认定标准更为严格,需要“双师型”教师付出更多的努力。然而当前高标准的职业要求并未给“双师型”教师带来预期的薪酬待遇,结果导致“双师型”教师缺乏工作积极性,甚至部分教师转向企业。完善的激励机制立足“双师型”教师的个体需求,经济激励、精神激励等手段可以激发“双师型”教师的工作积极性,让更多的群体关注“双师型”教师队伍、提升“双师型”教师的社会地位,在全社会营造尊重“双师型”教师的氛围,从而激发高职院校教师成为“双师型”教师资质的动力,吸引企业“能工巧匠”加入兼职教师队伍,为职业教育提供更多优秀的“双师型”教师。

(三)推动产教融合发展的必然途径

产教融合呼唤“双师型”教师,“双师型”教师是校企合作的纽带。培养更多“双师型”教师是职业教育高质量发展的重要保障。完善“双师型”教师激励机制能

^①基金项目:校企合作共建双师型教师培训基地的探索与实践(项目编号:2023-ky02)。

作者简介:刘思彤(1990—),女,河北乐亭人,研究生,助理研究员,干部人事处干事,研究方向:教育管理。

够提升教师队伍的整体素质,能够为产教融合提供深度合作的支持力量:一方面建立完善的激励机制能够为企业工匠人才到职业院校兼职教师提供相应的环境,促使企业工匠人才将实践中的经验带入课堂教学中,从而助力于培养更多工匠型人才。高职院校“双师型”教师来源于校内教师和企业优秀技术人才。而企业优秀技术人才是“双师型”教师的主体之一,高职院校建立完善的“双师型”教师激励机制能够吸引“双师型”教师,以此调动企业优秀技术人才加入高职院校;另一方面优化“双师型”教师激励机制能够切实提升“双师型”教师的地位,激发高校教师转型“双师型”教师的动力。同时通过制定完善的“双师型”教师激励机制能够激发高职院校教师深入企业锻炼的动力,将科学研究融入实际生产中,为职业院校教师提供科技成果转化的平台。

二、高职院校“双师型”教师激励存在的问题

随着职业教育改革的不断推进,培养更多“双师型”教师成为职业教育发展的关键因素。实践证明,优化高职“双师型”教师激励机制具有积极性意义,虽然高校针对“双师型”教师出台了诸多激励措施,但是对照“双师型”教师的职业发展需求,高职院校“双师型”教师激励机制仍然存在不少问题。

(一)激励目标欠科学,缺乏差异化

激励目标是引领激励方案实施的重要依据,目标设定是否合理直接关系到激励方案是否能够高效完成。目前高职院校普遍建立了“双师型”教师激励方案,形成系统的“双师型”教师培养体系。但是通过调查发现部分高职院校所设定的激励目标脱离实际工作要求:一是高职院校“双师型”教师激励目标设置过高。目标是引领个体发展的重要依据,部分高职院校为了提升“双师型”教师的专业能力,为教师制定难以企及的目标,以此来激励教师。但是由于激励目标设置过高,大部分教师难以完成,结果导致大部分教师不认同激励方案,丧失了激励应有的价值。例如为了培养更多“双师型”教师,高职院校规定苛刻的目标,只有完成预定的目标后才能获得相应的激励,对于教师而言缺乏具有实际意义的价值引领作用。二是“双师型”教师激励目标缺乏差异化。高职院校“双师型”教师数量繁多、知识结构不同、家庭背景不同,相应高职院校“双师型”教师的个体需求也不同,要求高职院校要结合教师的个体需求而合理设置目标。但是目前高职院校在设置激励目标时往往是从高职院校的视角入手,并未考虑“双

师型”教师差异化的需求,导致高职院校设置的激励目标不符合“双师型”教师自身需求,高职激励方案难以落地。

(二)薪酬体系不合理,职业荣誉感不高

薪酬待遇是最显现的激励方式,也是广大教职工较为关注的方面。随着高校人事改革制度的不断推进,高校薪酬待遇制度虽然越来越完善,但是目前高职院校所实施的薪酬体系并未体现“双师型”教师应有的地位,工资标准较低、薪酬缺乏竞争力现象较为普遍:一是高职院校“双师型”教师工资标准相对较低。目前高职院校在制定教师工资时主要是教师职称作为核算依据,而“双师型”教师既是老师,又是师傅,他们的培养成本较高。但是其在工资待遇上并没有与同级教师有所区别,这是影响“双师型”教师工作积极性的重要因素。二是高职“双师型”教师薪酬待遇与企业兼职教师差距较大。“双师型”教师不仅拥有扎实的理论知识,还要有高超的技能水平。但是相比兼职教师(企业优秀的工匠人才)，“双师型”教师的薪酬待遇普遍较低。相对过低的薪酬待遇不仅会影响“双师型”教师的工作积极性,还会影响其科研创新活动,甚至会给“双师型”教师带来生活方面的困扰。

(三)激励方式单一,精神激励不足

激励手段与激励效果呈正比关系,选择适合个体需求的激励方式能够达到事半功倍的效果。德国职业教育之所以具备高素质的“双元型”教师主要是由于德国独特的激励措施,即授予职业教师公务员地位,免除劳动保障及赋予终身不被解雇的权利。通过调查,虽然近些年高职院校构建了多元化的激励方式,但是在实践运用中仍然是以物质激励为主,缺乏精神激励:一是高职院校所实施的激励方案更多关注物质奖励。无论是从“双师型”教师年度绩效考核,还是“双师型”教师岗位晋升等方面,物质奖励占据很大部分,而其他激励方式较少,这样难以满足“双师型”教师多元化发展的需求。二是高职院校激励方式滞后,缺乏人性化关怀。目前高职院校实施的“双师型”教师激励方式更多选择常规的手段,其并未有效结合新时代发展特点,将“双师型”教师最为关切的需求融入激励方案中。例如随着社会压力的不断增加,“双师型”教师的工作、生活压力越来越大,其期望高职院校建立系统的心理辅导机制。但是目前高职院校并没有突出以心理辅导为导向的激励体系。

三、优化高职院校“双师型”教师激励机制的对策

(一)科学设置激励目标,突出差异化

高职院校要紧紧围绕培养高素质“双师型”教师队伍的要求合理设置激励目标,通过设置恰切的激励目标引领教师高质量发展:一是对照新时代“双师型”教师队伍要求合理设置激励目标。我国职业教育改革重心由“教育”转向“产教”、由“区域”转向“全局,职业教育办学主体由“单一”向“多元”转换。职业教育功能的重新定位对高职“双师型”教师队伍建设提出新的要求,要求“双师型”教师要具备履行教学岗位、生产实践岗位以及社会服务岗位的技能。引导“双师型”教师科学设计目标,树立良好的师德师风、促进专业发展是职业院校建设“双师型”教师的主要任务。面对“双师型”教师培养规格的提升,高职院校要根据洛克定律(当目标既是未来指向又富有挑战性的时候,其最有效)合理设置激励目标,避免激励目标设置过低或者过高,以此切实发挥激励目标的引领作用。二是优化激励目标设定方式,提出差异性。“双师型”教师是不断发展的,受外界环境、个人知识结构以及发展空间等诸因素的影响,“双师型”教师对激励内容的需求会表现出差异性与可变性。因此,高职院校在设定激励目标时要结合个体需求变化而调整。“双师型”教师会随着外界环境变化而对激励内容产生变化,例如在开学前期“双师型”教师可能会对物质奖励需求比较浓厚,但是随着教学工作的不断深入,教师可能会淡化物质激励,而期望高职院校为其提供一些便利的科研条件。因此,高职院校要及时修正激励目标,确保激励目标符合“双师型”教师职业发展。当然,高职院校也要固化激励目标,避免激励目标出现随意性改动,以此确保激励目标的权威性。三是高职院校要准确表达激励目标,让“双师型”教师明确激励目标的具体内容。高职院校在阐明激励目标时要以清晰的语言表述,避免使用含糊不清的话语,对于软性目标,例如师德师风、工匠精神等方面的表述可以通过设定相应的评价指标明确,让激励目标成为引领“双师型”教师发展的动力。

(二)完善薪酬体系,提升职业荣誉感

亚当斯公平理论指出,薪酬是否能够起到激励作用,不仅取决于薪酬的绝对值,同样取决于薪酬的相对值。根据调查高职“双师型”教师感到薪酬待遇不高其主要是与高职院校同级别教师、企业工匠人才进行对比。因此,为了提升“双师型”教师的薪酬待遇水平,增强其职业荣誉感,高职院校要加大推动薪酬改革工作:一是高职院校要借鉴德国“二元制”职教经验,规范和

保障教师的相关权益。适度合理地提升“双师型”教师薪酬待遇。适当扩大“双师型”教师与普通职业教师薪酬差距,并设定其特有的职级序列体系,对有重大应用型科研成果和技艺的教师提供专项激励和晋升绿色通道,增强岗位吸引力。例如高职院校可以设立双师型教师岗位津贴和特殊工种教师岗位津贴,将校企合作、技术服务、社会培训、自办企业等所得收入,按一定比例作为绩效工资进行发放,以此提升“双师型”教师的收入。二是建立畅通的“双师型”教师交流渠道。考虑到高职“双师型”教师培养成本高的特点,高职院校要鼓励“双师型”教师在不影响教学工作的基础上,深入企业开展科研创新,允许“双师型”教师利用自身的专业技能创造收入。同时高职院校要加强校企合作,通过校企合作的方式探索多元化的“双师型”教师薪酬待遇体系,缩短“双师型”教师与企业高素质人才薪酬待遇方面的差距。三是加强绩效考核,满足尊重需要。提升“双师型”教师地位是培养更多“双师型”教师队伍的关键手段。高职院校要依托绩效考核体现“双师型”教师的地位,绩效考核不仅包括日常教学工作,还包括项目科研、技能竞赛、企业实践等内容。当然,为了消除“双师型”教师的困惑,高职院校要建立绩效考核反馈渠道,将“双师型”教师绩效考核依据、标准等进行公开,及时听取“双师型”教师的意见,以此不断改进薪酬管理模式。

(三)创新激励方式,突出精神激励

构建以满足不同专业、不同年龄、不同知识结构“双师型”教师队伍的激励方式是实现激励效果的关键。针对当前部分高校激励手段过度重物质、轻精神,重鼓励、轻惩罚的现象,高职院校要解放思想,创新激励手段,以此满足自我发展需求:首先高职院校要改变单一的激励方式模式,结合“双师型”教师的需求选择相应的激励方式。例如对于刚获得“双师型”教师资格的教师要突出物质奖励,以此满足其改善生活条件的需求。对于年龄偏大、具有高级职称的“双师型”教师则要突出精神奖励及事业奖励,以此发挥他们的科研能力,提升我国科技成果转化效率。当然,高职院校也要优化激励机制,引导“双师型”教师总结成败归因。提升“双师型”教师工作积极性既要注意正向激励,又要突出惩罚,只有这样才能确保激励方案公平公正。例如为了提升“双师型”教师的实践教学能力,教师可以通过以奖励为主、惩罚为辅的激励方案,对于实践教学能力突出的给予表扬、对于实践能力稍弱的教师给予相应的处罚,以此激发“双师型”教师工作的积极性。其次强化精神激励。精神激励是一种内在驱动力,其可以帮助“双师型”教

师获得内心满足感。因此,高职院校要为“双师型”教师提供完善的职业规划,根据“双师型”教师的个人能力、外部环境等因素为其提供专门的职业发展渠道。当然,高职院校也要加强教育培训,满足“双师型”教师的社交需求。针对部分“双师型”教师工作压力大的问题,高职院校要构建培养“双师型”教师的培训体系,让“双师型”教师在参加培训的过程中认识更多同行业的人才,共同探讨行业技术,形成共识。例如高职院校要定期组织“双师型”教师深入企业参加学习,了解企业相关岗位要求,并且与企业管理人才进行交流,掌握高校人才培养缺陷问题,进而帮助“双师型”教师改进教学策略,不断促进其发展。

四、高职“双师型”教师激励机制的保障措施

为了推进高职“双师型”教师激励机制,确保“双师型”教师激励方案落地见效,高职院校要做好以下工作。

(一)明确“双师型”教师激励机制的原则

为了确保“双师型”教师激励措施落地见效,高职院校在优化“双师型”教师激励机制时必须严格遵循相关的设计原则(见表1),通过恪守设计原则提高“双师型”教师激励方案的科学性与准确性。

表1 “双师型”教师激励设计原则

序号	设计原则	内容
1	以人为本原则	坚持以人为本是构建“双师型”教师激励的中心,需要按照“双师型”教师的性格、教学方式以及学历等个性化特征,制定有的放矢的激励方式。
2	可操作性原则	“双师型”教师激励的最终目的就是激发“双师型”教师的工作积极性,因此在设计激励方案时要深入“双师型”群体开展调查,增强激励方案的可执行性与可操作性,以此形成具有推广价值的典型案例,为高职“双师型”教师激励方案实施提供经验参照。
3	公平性原则	公平性是社会团体个体的普遍需求,有了相对公平的环境才能促进良性竞争。高职“双师型”教师激励机制的公平性主要是为教师在待遇、职称评定以及资源等方面设定公平的竞争机制,体现出团队精神的价值。
4	可持续发展原则	高职“双师型”教师激励并不是一成不变的,需要根据内外环境的变化而调整。

(二)加强顶层设计,做好“双师型”教师激励制度保障

为了确保“双师型”教师激励机制落地见效,高职院校要做好制度保障工作:第一,高职院校要加强顶层

设计,提高“双师型”教师激励方案的科学性与全面性。第二,要细化“双师型”教师聘用机制,高校需要按照岗位设置、广泛招聘,择优录用,规范“双师型”激励机制的实施流程。第三,提高“双师型”教师绩效考核的科学性。高职院校要围绕“双师型”教师绩效考核的现状不断完善绩效考核机制,重点是发挥绩效考核结果的作用。

(三)加强培训,提升高职院校人力资源管理者的业务能力

“双师型”教师激励机制的制定与实施离不开人力资源管理者的参与,因此高职院校要加强宣传教育,提升人力资源管理者的业务能力。例如,高职院校要专门组织人力资源管理者学习激励方面的知识,了解国家关于“双师型”教师建设的相关文件,以此不断提升激励方案的严谨性与合理性。

总之,随着职业教育改革的不断推进,培养高素质“双师型”教师队伍是职业教育发展的核心力量,而构建完善的激励机制是调动“双师型”教师工作积极性的关键手段,因此高职院校要认真总结“双师型”教师激励体系,落实权益保障,提升“双师型”教师的社会地位。

参考文献:

- [1]郝若岩.山东外国语职业技术大学“双师型”教师激励机制优化研究[D].石河子:石河子大学,2022.
- [2]蔡勤.高职院校“双师型”教师资格认定标准构建和激励机制研究[J].九江职业技术学院学报,2020(3):61-64.
- [3]崔莹莹.构建高职高专院校员工激励机制的环境因素[J].山东商业职业技术学院学报,2023(1):37-40.
- [4]雷加鹏,盛新勇,雷嘉蕾.产教融合视域下高职院校“双师型”教师培养路径研究[J].创新创业理论与实践,2022(23):66-68.
- [5]王彩霞.ERG理论视角下高职教师激励机制创新的路径研究[J].九江职业技术学院学报,2022(2):56-59.
- [6]尤子腾.高职院校“双师型”教师队伍的激励机制探析[J].高教论坛,2021(20):86-89.
- [7]王森.广西高职院校“双师型”教师队伍建设激励机制研究[J].广西教育学院学报,2021(3):135-138.
- [8]于元香,唐海波.如何建立职业院校“双师型”教师薪酬激励机制[J].人力资源管理,2013(8):144.

©编辑 张慧