

# 校企融合背景下高职院校“双师”队伍建设 政府引导策略\*

袁华 向林峰

(湖南化工职业技术学院, 湖南株洲 412000)

**摘要:** “双师”结构教学团队是高职教育办出水平与特色的根本保障,但目前在“双师”结构教学团队建设中存在“外引”渠道不畅通、“内培”体系不完善、“兼职”来源不稳定等问题,需要政府加强制度引导、完善服务支持以及提供资金扶持等措施来解决。

**关键词:** 校企融合; 高职院校; 双师结构; 政府引导

**中图分类号:** G715.1

**文献标识码:** A

**文章编号:** 2096-4609(2020)16-0082-003

经过三十来年的努力发展,我国高等职业教育占据了高等教育的半壁江山,在国民经济发展和社会主义建设中产生了重大影响,但是我国高等职业教育的发展仍然存在社会认同度不高、特色不鲜明等问题。而建设“双师”结构教学团队是高职教育办出水平与特色的根本保障,也是高职教育内涵建设的重要任务<sup>[1]</sup>。因此,如何构建“双师”结构教学团队是高职院校急需解决的问题。

## 一、“双师”结构教学团队概念的提出

“双师”结构教学团队概念起源于“双师型”教师概念。“双师型”教师概念最早出现在1988年,王义澄、苏宁林认为,“为培养高级工艺人才”“学校的专业教师也须具备二年以上生产实践经验,成为‘双师型’教师”<sup>[2]</sup>。1995年国家教委在《国家教委关于开展建设示范性职业大学工作的通知》中明确提出,申请试点建设示范性职业大学的基本条件之一是师资队伍中“有1/3以上的‘双师型’教师”<sup>[3]</sup>。自此,“双师型”教师日益成为理论界研究的重点,其概念演变经历了“双证”说、“双能(双素质)”说、“叠加”说、“双职称”说、“双层次”说、“特定”说<sup>[4]</sup>。目前,在实践中应用最广的为教育部高等教育司在《高职高专院校人才培养工作

水平评估》中对“双师型”教师的定义,即“双师型”教师是指具有讲师(或以上)教师职称,又具备下列条件之一的专任教师:(1)有本专业实际工作的中级(或以上)技术职称(含行业特许的职业资格证书);(2)近五年中有两年以上(可累计计算)在企业第一线从事本专业实际工作经历,并能全面指导学生专业实践实训活动;(3)近五年主持(或主要参与)两项应用技术研究,成果已被企业使用,效益良好;(4)近五年主持(或主要参与)两项校内实践教学设施建设或提升技术水平的设计安装工作,使用效果好。

伴随学术界、政府对“双师型”教师的重视,各高职院校不断加强“双师型”教师队伍建设。但发现“要求每个教师既有很强的理论教学能力,又有很强的实践教学能力,这是一种理想状态。在实践层面,‘双师型’教师队伍建设在数量和质量上都跟不上高职教育发展的需求”<sup>[5]</sup>。为了解决这一困境,很多学者提出应该从团队上认识“双师”这个概念,即“‘双师’并不是一个教师个体,而是由两种类型的职业人群的组合,构成理论和实践都能够兼顾的教师队伍”<sup>[6]</sup>,这就是“双师”结构教学团队。学者们也从不同角度对“双师”结构教学团队的概念进行了探讨,如陶济东<sup>[5]</sup>认为,“双师”结构教学团队就是以先

进的职教理论为指导,在相关制度的保障和专业带头人的带领下,以制订和实施专业人才培养方案为中心任务,由分工协作、知识技能互补的校内教师和来自行业、企业的兼职教师所组成的跨单位(学校和企业)、跨学科(专业和基础)、跨部门(教学和学工)团队。张忆雯、桂德怀<sup>[7]</sup>认为“双师结构”教学团队是指在“双师型”教师培养基础上,由知识理论型、理实一体型、技能特长型等不同类型教师组成的优势互补、能力互助、协同发展的教学团队。虽然学者们的描述不一,但根据他们认为“双师”结构教学团队必须兼有较强的教育教学能力、知识能力水平和实践能力,这也是实践中“双师”结构教学团队建设的方向。

## 二、高职院校“双师”结构教学团队建设的现状分析

为了提升“双师”结构教学团队的教育教学能力、知识能力水平和实践能力,目前高职院校主要有“外引”“内培”“兼职”三条途径。“外引”即从企业直接引进技术骨干、技能大师、管理人才进入高职院校成为专任教师;“内培”即通过培训、下企业实践等方式提升校内专任教师的各方面的业务能力;“兼职”即临时聘请企业一线人员担任兼职教师。利用这三条途径,高职院校的“双师”结构教学团队建设得到了迅速发展,

但也面临着一系列问题:

(一)“外引”渠道不畅通,高职院校教师来源渠道单一

不可否认,直接从企业引进一线技术骨干、技能大师、管理人员是提升“双师”结构团队实践能力最快捷的途径。各高职院校也很早就开始注重从企业引进人才,如顺德职业技术学院在2009年前就开始引进高级工程师作为专业带头人<sup>[8]</sup>,但总体效果并不如意,主要体现在两个方面:第一,引进的力度不大,高校毕业生仍是高职院校教师的主要来源。据吴越2017年统计,无锡职业技术学院近五年内引进教师67人,其中直接来源于企业人员15人,仅占22.4%<sup>[4]</sup>;第二,引进人才的质量不高,尤其是教学能力与理论水平与“双师型”教师素质相差较大。导致这些现象的原因主要有两个,首先,受传统思想和评估要求的影响,各高职院校盲目向本科院校看齐,片面追求硕士率甚至博士率,而忽视了实践能力。高起的人才引进学历标准把很多优秀的企业一线技术骨干、技能大师、管理人员拒之门外;其次,受体制因素的影响,高职院校的职称体系与企业的职称体系没有实现互通互评,从企业引进的人才基本要从初级职称评起。在高职院校待遇水平不高的情况下,优秀的企业技术骨干、技能大师、管理人员往往不愿意来学校从教。

(二)“内培”体系不完善,“双师”素质教师实践能力提升慢

高职院校“内培”的内容主要包括教育教学能力培训、师德培训、科研能力培训和实践能力培训等。但受传统培训模式的影响,高职院校的“内培”主要集中在教育教学能力、师德、科研能力培训上,培训的形式也主要以讲座式为主,而对于教师的实践能力培训重视不够。从实践来看,目前高职院校对教师实践能力的培养主要采用下企业锻炼、考取职业资格证等形式,而且以教师自愿参与为主,但普遍流于形式。究其原因,主要有两

个方面,第一,缺乏统一的“双师”型教师能力考评标准。虽然教育部高等教育司已对“双师”型教师进行了详细的定义,但缺少对“双师”型教师的考评。所以各高职院校和教师也只注重是否符合“双师”型教师的条件,而忽视了对“双师”型教师的能力要求。表现在工作中,大量教师只为考证而考证,而不管证书是否与自己所教专业相关,是否能提升自己的实践能力,只关心下企业的时间长短,而不关心在企业中学到什么、对教学有什么帮助。第二,缺乏有效的激励机制。对普通教师来说,激励主要来源于职称的提升和待遇的提高。但目前各项政策没有明显向“双师”型素质教师倾斜。据笔者调查发现,在职称评审上,湖南省部分高校高级职称评分细则显示,总分225分中,“双师型”素质教师仅占4分;在工资待遇上,少数学校“双师型”素质教师与普通教师每年有1000-2000元的差距,但大部分学校没有区别。

(三)“兼职”来源不稳定,“双师”结构团队协同育人效果不理想

近年来,高职教育快速发展。“兼职”教师不仅是缓解目前“双师”素质教师数量不足、改善学校教学状况的有效办法,更是使高职院校人才培养紧跟社会需求的重要途径。但兼职教师队伍建设的要解决的不仅仅是简单的兼职教师数量、比例等问题,更重要的是将兼职教师的教学过程贯穿到人才培养的各个环节,与专任教师共同育人、互补育人。要达到这个目的,需要一个稳定的兼职教师群,能长期和专任教师进行交流和互补。而实际上,兼职教师群体在数量、能力以及时间上都具有不稳定性。主要是因为兼职教师的课酬不高,对兼职教师的吸引力不强,而优秀的兼职教师一般都是企业的骨干,本身待遇就好。另一方面,由于企业突发性的工作较多,人员流动性强。所以,兼职教师不仅来源短缺、流动性大,而且上课时间也经常变化,难以进行教学管理,更

难以长期与专任教师保持稳定的交流,最终导致共同育人目的实现不理想。

三、政府引导高职院校加快“双师”团队建设的对策

从“双师”结构团队建设中所面临问题的根源来看,大部分是由于学校层面外的因素引起的,如制度问题、兼职老师的时间、流动性问题等。对这些问题的解决需要政府加以帮助和引导。西方发达国家的实践也证明,职业教育的发展离不开政府的有效引导和支持。结合西方国家的实践经验,政府可以从以下几个方面加以引导:

(一)加强制度引导

制度是保障,政府部门要加快从制度上规范高职院校的“双师”结构团队建设。首先,需加快完善“双师”型教师认定制度。“双师”型教师是“双师”结构团队的基础。虽然目前理论界对“双师”型教师的概念进行了多方面的探讨,教育部高等教育司也对其进行了定义,但这些认定都比较抽象,缺少量化的、具体的认定标准,尤其是对“双师”型教师能力的考核。定义的模糊必然导致不同的学校对“双师”型教师的认识各不相同,“双师”型教师的素质也高低不一,最终难免成为一种形式。因此,急需政府对“双师”型教师认定制度进行完善,建立“双师”资格制度,明确“双师”任职资格标准,并进行定期注册考核。同时,“双师”制度要像其他行业的资格准入制度一样,若要成为“双师”,必须经过全国统考,取得“双师”教师资格方可被聘用。其次,建立兼职教师制度。兼职教师是“双师”结构团队的重要组成部分。而在我国,兼职教师一直被认为是一种短暂的、附属性的工作,既没有高的社会地位,也没有高的收入。但在德国,兼职教师具有很高的社会地位,在企业界也享有盛誉。因此,一方面,企业应积极选拔优秀的专业人才到学院任职;另一方面,兼职教师准入条件也非常高,不仅要求要有博士学位,而且需要在相关专业领域工作满三年。

这样既保证了兼职教师的稳定,也确保了兼职教师群体的高质量。所以,我国可以向德国学习,建立兼职教师制度,明确兼职教师作为一种职业,并由政府对兼职教师定期进行考核、认定,并对合格者发放兼职教师资格证书。最后,立法推进校企合作。校企合作是培养“双师”结构团队的肥沃土壤。虽然我国对校企合作的重视已有很多年,但一直处于“学校热,企业冷”的状态。这主要是因为企业以经济利益为中心,而校企合作更多的是社会效益,缺少直接的利益刺激。因此,政府需要通过制定法律,明确企业参加校企合作的社会责任。同时,政府还需制定一系列税收优惠政策、财政政策,打通高职院校的职称体系与企业的职称体系之间的体制障碍,实现互通互评,吸引企业或企业优秀人才主动参与校企合作。

### (二) 完善服务支持

除政策引导外,政府还需从“外引”“内培”“兼职”三个方面对“双师”结构团队提供具体的服务支持。在“外引”上,地方政府应积极和高职院校加强沟通,了解学校对紧缺高技能人才的需求,并定期组织高职院校开展紧缺高技能人才的供需交流会。同时,积极协助高职院校解决引进企业人才的各项制度障碍。在“内培”上,首先,政府应定期开展“校企合作推进会”,提供平台让学校与企业加强合作,其次,各地政府要成立专业的教师培训机构,帮助高职院校教师提升实践能力。在“兼职”上,政府应建立统一的兼职教师人才库,为高职院校提供稳定、优质的兼职教师资源。

### (三) 提供资金扶持

“双师”结构团队的建设也需要资金扶持。政府可建立专项资金,从“外引”“内培”“兼职”三个方面对“双师”结构团队提供资金支持。在“外引”上,由于企业的待遇明显高于高职院校,尤其是对企业的技术骨干、技能大师和优秀的管理人才来说,政府可给这些人才一定的津贴。在“内培”上,由于专任教师参与企业实践必然会影响工作量,而目前大部分学校、企业对其基本没有补贴或补贴比较低,因此,各地政府可对积极参与企业实践并作出突出贡献的专任教师给予一定奖励。同时,设立“双师”型教师政府特殊津贴,鼓励专任教师积极申报“双师”型教师。在“兼职”上,企业专家到学校参与实践教学,在一定程度上会分散企业专家的精力,并影响企业的经济效益,这也是企业不参加校企合作和兼职教师不稳定的根本原因,政府可给予企业一定的经济补偿,从而调动企业积极性,积极推荐和鼓励企业专家到学校兼职。

### 【参考文献】

- [1] 盛阳荣. 基于典型案例的高职院校“双师”结构教学团队建设思考[J]. 中国高教研究, 2009(6): 92-93.
- [2] 王义澄, 苏汀林. 改革工业专科教育培养高级技术人才[J]. 上海高教研究, 1988(3): 49-52.
- [3] 朱敏. 高职教育“双师型”教师之概念界定及理论研究[J]. 价值工程, 2013(30): 311-313.
- [4] 吴越. 高职院校“双师型”师资队伍建设研究[D]. 南京: 南京理工大学, 2017.
- [5] 陶济东. “双师”结构专业教学团队内涵新解[J]. 职业技术教

育, 2011(22): 49-52.

[6] 杨丽红. 高职本科旅游管理专业“双师”队伍建设研究[D]. 昆明: 云南师范大学, 2017.

[7] 张忆雯, 桂德怀. 中等职业学校“双师结构”教学团队建设对策研究[J]. 中国职业技术教育, 2019(29): 87-91.

[8] 徐言生. 高职教育双师结构专业教学团队建设的实践与探索[J]. 无锡商业职业技术学院学报, 2009(2): 60-61.

【作者简介】袁华(1973-), 男, 副教授, 研究方向为高职教育管理、战略管理。

【基金课题】本文为2018年湖南省自然科学基金委员会立项课题《高等职业教育产教深度融合的政府引导机制创新研究》(课题编号: 2018JJ5023)阶段性研究成果。

### 【相关链接】

双师型教师是高职教育教师队伍建设的特色和重点, 大力加强“双师型”教师队伍建设已经成为社会和教育界的共同呼声。但究竟什么是“双师型”教师, 还没有一个权威的权威解释。本文在总结社会和教育界对“双师型”教师理解的基础上, 指出了对“双师型”教师内涵理解上存在的误区, 提出了准确理解“双师型”教师内涵应把握的几个方面。

何谓“双师型”教师, 有的学者将其概括为两种: 一是“双职称型”, 即教师在获得教师系列职称外还需要取得另一职称; 二是“双素质型”, 即教师既要具备理论教学的素质, 也应具备实践教学的素质。

### (上接第69页)

[9] 邓水兰, 肖梦露, 温治忠. 高等教育投入促进经济增长的实证研究——来自江西省的数据[J]. 教育学术月刊, 2013(10): 68-71.

[10] 关晓斌. 北京地区高

等教育投入与经济发展协调关系研究[J]. 中国人民大学教育科学, 2014(4): 117-127.

[11] 曾鹏, 向丽. 中国十大城市群高等教育投入和产业集聚水平对区域经济增长的共轨驱动研究[J].

云南师范大学学报(哲学社会科学版), 2015, 47(4): 138-145.

【作者简介】王福颖(1992-), 女, 硕士研究生, 研究方向为产业经济学、宏观经济统计分析。