

高职院校“双师型”教师队伍建设与产出绩效的关联性研究

——基于江西省的实证分析

□杨涵深¹ 艾湘华²

(1.江西省教育厅 职业教育与成人教育处,江西 南昌 330038;2.北京财贸职业学院,北京 101126)

摘要:“双师型”教师队伍建设是职业教育高质量发展的关键举措。江西省“双师型”教师政策实施的效果表明:“双师型”教师占比提升了所在学校各维度的绩效产出,不同年龄和职称“双师型”教师队伍的促进作用在各维度有所差异,青年“双师型”教师占比和高级职称“双师型”教师占比提升对高职院校的绩效产出存在明显的正向影响。不同地域高职院校“双师型”教师占比提升对学校教育产出绩效的影响程度也存在明显差异,处于省会城市的高职院校“双师型”教师队伍占比提升对高职院校的绩效产出明显强于处于非省会城市的院校。为加强我国高职院校“双师型”教师队伍建设,可以从完善“双师型”教师队伍建设的保障制度和提高青年与高级职称“双师型”教师的占比入手,完善“双师型”教师考核评价体系、加强对“双师型”教师的科研支持力度、完善“双师型”教师社会服务支持制度以及加大“双师型”教师引进和培育力度。

关键词:高职院校;“双师型”教师;产出绩效;人才培养质量;社会服务能力

作者简介:杨涵深(1989—),男,江西南昌人,江西省教育厅职业教育与成人教育处副处长,研究方向为职业教育改革;(通信作者)艾湘华(1979—),女,北京市人,北京财贸职业学院副教授,研究方向为英语教学与实践、高等职业教育。

中图分类号:G715

文献标志码:A

文章编号:1001-7518(2025)09-0070-10

“双师型”教师培养是推动新时代职业教育高质量发展的基础性工作。自《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》提出培养“双师型”师资以来,“双师型”教师队伍建设始终是职业教育改革与发展政策的焦点。2019年国务院出台《国家职业教育改革实施方案》,明确提出“到2022年,‘双师型’教师占专业课教师总数超过一半”。我国各地相继出台了一系列“双师型”教师队伍建设的政策文件。例如,《上海市职业教育发展“十四五”规划》提出,“双师型”教师占专任教师总数达到65%^[1]。从高职教师的专业化发展来看,“双师型”教师队伍建设是推进高职教育教学改革、强化实践技能教学、提高教育办学水平、实现教育培养目标的迫切需要^[2]。虽然,从理论上讲,学界对“双师型”教师对职业院校发展的价值达成了共识,然而,它是如何在职业

院校高质量发展中做出贡献的,现有研究鲜有回应,尤其是对高职院校绩效产出的影响更是罕见,而绩效产出对高职院校的高质量发展至关重要。为此,本研究以江西省为例,分析在现行标准下的“双师型”教师队伍建设政策对高职院校教育产出绩效的影响,进而为完善我国高职院校建设高质量的“双师型”教师队伍提供对策建议。

一、“双师型”教师的基本理论概述

(一)基本概念界定

“双师型”教师首先是理论问题,然后逐渐成为政策问题。1990年,王义澄首次提出“双师型”教师的概念,他认为“双师型”教师在担任高职教师的同时,还应该是一名“工程师”,身份是“二合为一”的^[3]。此概念逐渐被职业教育界和政策文件认可并发展为特定概念。此后,1995年国家教委在《关于

开展建设示范性职业大学工作的原则意见》中提出“双师型”教师术语,这是政策文件中首次提出“双师型”教师概念。王会英等人认为,“双师型”教师可以从两个方面进行解释:一是教师既承担教师角色,也担任专业技术人员;二是教师在进行理论教学的同时也开展实践教学^[4]。综上所述,学术界对于“双师型”教师的描述虽不统一,但对“双师型”教师的内涵可从“双资格”“双职称”“双能力”等角度进行表述。

绩效包括两方面的含义,即组织绩效和员工绩效,前者指的是组织在数量、质量、效率等方面的情况;后者指的是员工个体行为、态度、工作结果等方面的表现。绩效对于教育来说有更深层次的意义,它“包含了学校该如何做以及做什么的问题”^[5],绩效现通常用来探讨学校的投入、产出和效率效益问题^[6]。学校绩效包括人才培养、科学研究、社会服务等方面反映出的数量、质量、效果等,这是学校绩效的外部表现和直接产出。总体而言,高职院校教育产出绩效是在一定时期内高职院校的办学成绩和效益,包括办学成效、社会服务水平、人才培养质量、资源配置等。

(二)“双师型”教师与高职院校产出绩效的相关研究

职业教育的类型特征表现在师资队伍上就是“双师型”教师,推动“双师型”教师队伍建设有利于为职业院校营造良好氛围,增强职业院校人才培养的有效性。学者们的相关研究也表明了“双师型”教师推动高职院校教育产出的有效性。首先,关于“双师型”教师发展与学校培养效果的关系研究。何应林认为高职院校要达到有效结果培养就要尽可能达到相应师资队伍的配备标准,从而达到培养高级技术技能人才的教学目标^[7]。刘佳雯等人认为,“双师型”教师的培养和建设是职业院校的责任与义务,“双师型”教师作为职业院校教育发展的第一资源理应居于支撑地位^[8]。其次,关于师资投入与学校教育产出绩效评估的关系研究。卡夫等人提出将绩效评估引入高校的教育产出分析,指出高校在创造价值的过程中,可以利用数量化的方法观察和测量高校的绩效变化^[9],这种绩效测评逐渐在研究界受到欢迎,且逐渐发展成为学校的办学资源投入、学校人才

培养和提供社会服务等多方面综合评价体系。英国校长协会和大学拨款委员会(CVCP/UGC)提出的学校绩效评价指标从三个方面进行评价,即输入变量(高校的物力资源、人力资源等方面的投入)、过程变量(管理过程与科研过程)以及输出变量(人才培养、科研产出等)^[10],而其中输入变量和输出变量都强调了人才配置和培养的重要性。最后,关于高职院校教育产出的衡量维度研究。孙穗认为,在对学校的教育产出绩效进行衡量时应当从行政管理、资产与财务管理、师资队伍、教育教学和安全卫生五个维度进行阐述^[11]。贾丽娟等人认为,衡量学校教育绩效应当从科研能力、教学能力、事务性工作的完成能力和社会影响等方面出发^[12]。由此可见,“双师型”教师的建设对推动高职院校教育产出绩效有显著影响,而高职院校产出绩效的衡量也应当从师资队伍、科研产出、人才培养等角度出发进行考量。

二、研究方法与设计

(一)研究方法 with 模型设定

1.研究方法确立。基于实证研究的公共政策评估可以使用因果推断的方法进行分析。由于公共政策实施的特点,双盲随机实验难以实现,研究者只能通过已经发生的数据来构造实验条件,利用非随机的观测数据进行统计推断,基于观测数据的准实验方法主要包括双重差分、匹配法、断点回归等^[13-15]。双重差分(DID)方法是由赫克曼等学者在1986年率先提出使用,用于对社会公共政策的实施效应进行评估^[16],此后逐渐普及。具体到本研究,可以通过比较高等职业院校在实施“双师型”教师队伍建设政策前后两个时期政策效果的差异,以此来检验该政策是否发挥了作用。但是直接利用单差法得到的结论是不准确的,因为这种方法没有考虑到学校之间本身存在的差异以及学校所处环境中的其他可能会对政策造成影响的因素。从本文的分析样本来看,2016—2020年间,在作为样本的61所高等职业院校中,有的学校没有具体实施“双师型”教师队伍建设政策,有的学校实施了相关政策。在实施了“双师型”教师队伍建设政策的学校中,政策实施的时间节点也有差异。而因果推断方法中,双重差分法通过自然形成的对照组来代替其本身存在的时间趋势,进行因果关系的估计,相较于其他的随机

实验设计,该方法能够通过差分解决不随时间变化的遗漏变量问题。故本文拟主要采取双重差分方法进行研究。

2.基本框架建构。本研究的高职院校产出绩效的维度确立以专家会议法为主。首先,在梳理相关文献与政策文本的基础上,初步建构了职业学校教育产出绩效的分析维度。其次,在确立初步维度后,通过头脑风暴的专家会议法进行优化论证。最后,综合各位专家的意见形成了技能竞赛、毕业生就业以及社会服务等三个维度作为高职院校产出绩效的维度,同时设定了“双师型”教师、青年“双师型”教师以及高级职称“双师型”教师作为自变量。其中,技能竞赛主要聚焦职业院校技能竞赛的获奖与专任教师的占比;毕业生就业主要聚焦毕业生的就业率、用人满意度、自主创业人数占总毕业生数的相关占比等;社会服务主要聚焦高职院校提供的校企合作服务、技术服务、社会培训等相关服务与专任教师的占比。

3.整体模型设定。基于此,设定“双师型”教师占比对院校教育产出绩效的影响计量模型: $Output_{it} = \alpha + \beta \times Ratio_dt_{it} + \sum \eta \times Control + v_i + \tau_t + \varepsilon_{it}$ 。计量式中,“双师型”教师队伍变量($Ratio_dt$)包括“双师型”教师占比($Ratio_adt$)、青年“双师型”教师占比($Ratio_ydt$)和高级职称“双师型”教师占比($Ratio_sdt$)3个变量。 $Control$ 表示一系列可能会影响到院校教育产出绩效的控制变量的集合,包括院校规模和区位条件。

(二) 变量选择与说明

1.“双师型”教师占比($Ratio$)。本研究通过运用专家会议法选取了3个变量,其中,“双师型”教师占比($Ratio_adt$)采用“双师型”教师占专任教师总数的比重来表示;青年“双师型”教师占比($Ratio_ydt$)采用35岁以下“双师型”教师占35岁以下专任教师的比重来表示;高级职称“双师型”教师占比($Ratio_sdt$)采用高级职称“双师型”教师与高级专业技术职务专任教师的比值来衡量(这里的高级职称特指教学系列的职称,具体为副教授、教授等)。

2.高职院校产出绩效($Output$)。本研究从技能竞赛($Output_P$)、毕业生就业($Output_E$)和社会服务($Output_SE$)3个维度构建了5项二级指标衡量高职院校产出绩效。技能竞赛采用主成分分析法分析得

到的国家级职业院校技能竞赛获奖数与专任教师总数的比值、省级职业院校技能竞赛获奖数与专任教师总数的比值、国(境)外技能大赛获奖数与专任教师总数的比值综合得分表示;毕业生就业采用主成分分析法分析得到的毕业生初次就业率、毕业生到500强企业就业人数与毕业生人数的比值、用人单位满意度、自主创业人数与毕业生人数的比值综合得分表示;社会服务采用校企合作、技术服务、社会培训三个绩效指标衡量,其中,校企合作采用主成分分析法分析得到的校企合作的规模以上企业数量与专任教师总数的比值、校企合作项目数量与专任教师总数的比值的综合得分表示;技术服务绩效($Output_TS$)采用主成分分析法分析得到的技术服务到款额与专任教师总数的比值、技术交易到款额与专任教师总数的比值、技术服务产生的经济效益与专任教师总数的比值的综合得分表示;社会培训绩效($Output_ST$)采用主成分分析法分析得到的社会培训量与专任教师总数的比值、社会培训到款额与专任教师总数的比值的综合得分表示。

3.“双师型”教师队伍建设政策的实施变量($Treat$)。本文的研究样本共包括江西省61所高职院校,“双师型”教师队伍建设政策的实施时间点来源于各高职院校正式出台的相应政策文件时间点,在本研究的样本范围内(2016—2020年)。将该高职院校正式出台的相应政策文件的开始年认定为该高职院校实施了“双师型”教师队伍建设政策。考虑到大部分高职院校实施“双师型”教师队伍建设政策的时间在年中,因此,本文采取了如下数据处理方式:如果相应政策文件的正式出台在上半年(1—6月),那么“双师型”教师队伍建设政策就从当年开始算起,如果出现在下半年(7—12月),“双师型”教师队伍建设政策则从下一年开始算起。数据根据收集到的各高职院校发布的正式政策文件电子版以及官方网站手工整理获得。

4.院校特征控制变量。为了进一步控制其他因素的影响,本文选择院校规模($Scale$)、区位条件($Location$)作为控制变量引入计量模型。院校规模特征采用学校专任教师总数的自然对数表示;区位条件,如果该校办学地为南昌,则设置为1,否则为0。数据来源于各高职院校官方网站。

三、资料来源与描述性分析

(一)数据来源

本文研究资料主要分为政策文本和数据两大类。政策文本资料主要来源于教育部和江西省发布的政策文件。院校统计数据方面,本文选择江西省61所高职院校为研究对象,以2016—2020年间的年度非平衡面板数据作为研究样本,通过江西省高等职业院校“双师型”教师发展平台和自制并发放的“江西省高职院校数据采集表”获取相关研究数据。主要包括教师队伍指标、“双师型”教师队伍建设校级政策文件以及院校办学质量指标等。

(二)描述性分析

高职院校“双师型”教师队伍情况衡量指标的描述性统计如表1所示。

表1 高职院校“双师型”教师队伍指标的描述性统计

变量名	样本数	平均值	中位数	标准差	最小值	最大值
“双师型”教师占比	277	0.179	0.154	0.152	0.013	0.690
青年“双师型”教师占比	277	0.192	0.135	0.188	0.006	0.938
高级职称“双师型”教师占比	277	0.373	0.356	0.371	0.005	3.000

高职院校各维度产出绩效情况的描述性统计如表2所示。

表2 高职院校产出绩效变量的描述性统计

变量名	样本数	平均值	中位数	标准差	最小值	最大值
技能竞赛绩效	227	-0.008	-0.299	1.071	-1.016	5.054
毕业生就业绩效	221	-0.013	0.009	1.098	-4.036	4.845
校企合作绩效	253	-0.001	-0.343	1.208	-0.797	7.631
技术服务绩效	234	-0.046	-0.369	1.144	-0.369	11.19
社会培训绩效	248	0.003	-0.313	1.167	-0.358	9.363

高职院校特征变量的描述性统计如表3所示。

表3 高职院校特征变量的描述性统计

变量名	样本数	平均值	中位数	标准差	最小值	最大值
院校规模	277	5.684	5.759	0.717	1.946	6.969
区位条件	277	0.525	1.000	0.500	0.000	1.000

四、实证分析结果

如表4所示,在控制了控制变量、个体效应和年份效应后,“双师型”教师占比(Ratio_adt)的估计系数在5%的水平上显著为正,这表明“双师型”教师占比的提升能够提升高职院校在各类技能竞赛中的表现。从“双师型”教师队伍结构角度来看,青年“双师型”教师占比(Ratio_ydt)的估计系数为正,但不显著,高级职称“双师型”教师占比(Ratio_sdt)的估计系数在有效的显著性水平上显著为正,表明提高高级职称“双师型”教师占比对高职院校学生在技能竞赛获奖绩效具有显著的正向影响。采用前文中的估计方式,进一步考察“双师型”教师占比对高职院校社会服务产出绩效的影响,估计结果如表5所示。

从表5可知,“双师型”教师占比(Ratio_adt)的估计系数在技术服务和社会培训中显著为正,表明“双师型”教师占比的提升能够促进高职院校更好地提供技术服务和社会培训。青年“双师型”教师占比(Ratio_ydt)的估计系数显著为正,表明提高青年“双师型”教师占比对提高高职院校在技术服务和社会培训方面的产出绩效具有显著的正向影响。但是,高级职称“双师型”教师占比(Ratio_sdt)的估计系数在社会培训方程中不显著,表明提高高级职称“双师型”教师占比对提高高职院校社会培训的影响不明显。

表4 “双师型”教师队伍对技能竞赛获奖情况影响的估计结果

	技能竞赛获奖		
	(1)	(2)	(3)
“双师型”教师占比	1.324**		
	(2.44)		
青年“双师型”教师占比		0.691	
		(1.60)	
高级职称“双师型”教师占比			0.429**
			(1.99)
Cons	-0.757	-0.809	-0.791
	(-1.15)	(-1.22)	(-1.20)
控制变量	控制	控制	控制
个体效应	控制	控制	控制
年份效应	控制	控制	控制
N	227	227	227
R ²	0.143	0.130	0.135
F 检验	6.55***	6.74***	6.63***
Hausman 检验	2.91	1.75	0.68

注:***、**、*分别表示1%、5%、10%的显著水平,括号内为对应系数的T统计量。

表5 “双师型”教师占比对社会服务情况影响的估计结果

	社会服务								
	校企合作			技术服务			社会培训		
“双师型”教师占比	0.916 (1.54)			1.707*** (2.93)			2.896*** (5.17)		
青年“双师型”教师占比		0.440 (0.93)			1.128** (2.40)			1.733*** (3.78)	
高级职称“双师型”教师占比			0.201 (0.84)			0.505** (2.17)			0.382 (1.62)
Cons	1.955*** (2.76)	1.899*** (2.67)	1.893*** (2.66)	-1.237* (-1.82)	-1.297* (-1.90)	-1.321* (-1.93)	1.594** (2.42)	1.514** (2.24)	1.340* (1.94)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
个体效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
年份效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
N	253	253	253	234	234	234	248	248	248
R ²	0.107	0.102	0.101	0.107	0.096	0.092	0.183	0.142	0.100

注：***、**、*分别表示1%、5%、10%的显著水平，括号内为对应系数的T统计量。

如表6所示,“双师型”教师占比(Ratio_adt)的估计系数显著为正,表明“双师型”教师占比的提升能够改善高职院校毕业生就业质量。青年“双师型”教师占比(Ratio_ydt)和高级职称“双师型”教师占比(Ratio_sdt)的估计系数均显著为正,表明提高青年“双师型”教师占比和高级职称“双师型”教师占比对高职院校毕业生就业质量的改善存在明显的正向影响。

(一)“双师型”教师队伍对高职院校产出绩效影响的异质性分析

考虑到“双师型”教师的产出绩效也可能受到高职院校区位条件的影响,为了检验这一影响是否存在,按照区位条件进行分组,并进行组间差异分析。本研究采用“自主抽样法(Bootstrap)”来对组间系数差异的显著性进行检验。该方法将需要比较的两组样本混合,反复随机分组并估计系数差异k次(本研究中k=300),再计算出组间系数大于实际系数

表6 “双师型”教师队伍对毕业生就业情况影响的估计结果

	毕业生就业质量		
	(1)	(2)	(3)
“双师型”教师占比	2.620*** (4.60)		
青年“双师型”教师占比		1.562*** (3.35)	
高级职称“双师型”教师占比			0.481** (2.10)
Cons	1.531** (2.08)	1.516** (2.01)	1.570** (2.05)
控制变量	控制	控制	控制
个体效应	控制	控制	控制
年份效应	控制	控制	控制
N	223	223	223
R ²	0.209	0.173	0.147

注：***、**、*分别表示1%、5%、10%的显著水平，括号内为对应系数的T统计量。

差异次数的百分比,即得到经验p值,该数值与传统检验方法中的p值具有相同含义。

结果如表7所示,在省会城市的高职院校“双师型”教师队伍占比提升带来技能竞赛获奖方面的产出绩效明显强于处于非省会城市的高职院校。

分析表8可知,提升省会城市高职院校“双师型”教师占比对校企合作产出绩效和社会培训产出绩效的影响明显强于非省会城市高职院校。

表7 “双师型”教师队伍对技能竞赛获奖影响的异质性估计结果

	区位条件	
	非省会	省会
“双师型”教师占比	-0.161 (-0.20)	2.295*** (3.04)
经验p值	0.007***	
青年“双师型”教师占比	-1.055 (-1.54)	1.381** (2.43)
经验p值	0.003***	
高级职称“双师型”教师占比	0.164 (0.62)	0.892** (2.34)
经验p值	0.097*	

注：(1)***、**、*分别表示1%、5%、10%的显著水平。(2)“经验p值”用于检验组间系数差异的显著性,通过自体抽样(Bootstrap)300次得到。(3)括号内为系统的T统计量。

表8 “双师型”教师占比对社会服务影响的异质性估计结果

	校企合作		技术服务		社会培训	
	非省会	省会	非省会	省会	非省会	省会
“双师型”教师占比	-0.232 (-0.18)	2.573*** (5.12)	0.170 (0.40)	3.083*** (3.04)	0.481 (1.62)	4.640*** (5.06)
经验p值	0.013**		0.117		0.023**	

注：(1)***、**、*分别表示1%、5%、10%的显著水平。(2)“经验p值”用于检验组间系数差异的显著性,通过自体抽样(Bootstrap)300次得到。(3)括号内为系统的T统计量。

分析表9可知,在省会城市高职院校中,青年“双师型”教师对社会服务各方面产出绩效的影响均高

于非省会城市高职院校。

表9 青年“双师型”教师占比对社会服务影响的异质性估计结果

	校企合作		技术服务		社会培训	
	非省会	省会	非省会	省会	非省会	省会
青年“双师型”教师占比	-0.516 (-0.46)	1.346*** (3.41)	-0.0685 (-0.18)	2.012** (2.60)	0.278 (1.08)	2.468*** (3.38)
经验p值	0.007***		0.073*		0.083*	

注：(1)***、**、*分别表示1%、5%、10%的显著水平。(2)“经验p值”用于检验组间系数差异的显著性，通过自体抽样(Bootstrap)300次得到。(3)括号内为系统的T统计量。

从表10可知，在省会城市高职院校中，高级职称“双师型”教师对校企合作和技术服务方面产出绩效的影响均高于非省会城市高职院校。

表10 高级职称“双师型”教师占比对社会服务影响的异质性估计结果

	校企合作		技术服务		社会培训	
	非省会	省会	非省会	省会	非省会	省会
高级职称“双师型”教师占比	0.129 (0.31)	0.980*** (3.76)	0.0197 (0.14)	1.418*** (2.83)	0.163 (1.63)	0.751 (1.51)
经验p值	0.077*		0.043**		0.160	

注：(1)***、**、*分别表示1%、5%、10%的显著水平。(2)“经验p值”用于检验组间系数差异的显著性，通过自体抽样(Bootstrap)300次得到。(3)括号内为系统的T统计量。

分析表11可知，在省会城市高职院校中，“双师型”教师队伍对毕业生就业质量的影响均高于非省会城市高职院校。

表11 “双师型”教师队伍对毕业生就业质量影响的异质性估计结果

	就业质量	
	非省会	省会
“双师型”教师占比	3.031*** (3.71)	2.874*** (3.50)
经验p值	0.443	
青年“双师型”教师占比	2.036*** (2.73)	1.795*** (2.79)
经验p值	0.423	
高级职称“双师型”教师占比	0.363 (1.38)	0.727* (1.72)
经验p值	0.297	

注：(1)***、**、*分别表示1%、5%、10%的显著水平。(2)“经验p值”用于检验组间系数差异的显著性，通过自体抽样(Bootstrap)300次得到。(3)括号内为系统的T统计量。

整体上看，“双师型”教师占比提升对高职院校教育产出绩效提升表现为“省会学校强于非省会学校”，这意味着在某些领域，相比于其他学校，这些高职院校的“双师型”教师在同等情况下发挥出更大的作用。

(二)“双师型”教师队伍建设政策的调节效应分析

在前述基准模型中引入“双师型”教师队伍建设政策与“双师型”教师占比情况的交互项来进行识别，具体计量模型设定如下： $Output_{it} = \alpha + \beta \times Ratio_dt_{it} + \delta \times Ratio_dt_{it} \times Treat_{it} + \sum_j \eta_j \times Control_j + v_i + \tau_t + \varepsilon_{it}$ 。

估计结果如表12所示，“双师型”教师占比与“双师型”教师队伍建设政策实施变量的交互项(Ratio_adt*Treat)的估计系数为正，但不显著。在高职院校社会服务情况方面，“双师型”教师占比与“双师型”教师队伍建设政策实施变量的交互项(Ratio_adt*Treat)的估计系数基本显著为正，表明“双师型”教师队伍建设政策的实施能够有效驱动“双师型”教师参与校企合作和社会培训。但是，从对高职院校毕业生就业情况的影响来看，“双师型”教师占比与“双师型”教师队伍建设政策实施变量的交互项(Ratio_adt*Treat)的估计系数不显著，表明“双师型”教师队伍建设政策的实施并没有促进“双师型”教师改善毕业生就业质量。

表12 政策实施调节“双师型”教师对高职院校教育产出绩效影响的估计结果

	技能竞赛	社会服务			毕业生就业
	竞赛获奖	校企合作	技术服务	社会培训	就业质量
“双师型”教师占比	0.631 (0.71)	0.123 (0.12)	1.069 (1.04)	1.568* (1.73)	3.544*** (3.86)
“双师型”教师占比和“双师型”教师队伍建设政策的交互效应	1.488 (1.38)	2.086* (1.72)	1.380 (1.10)	2.359** (2.16)	-0.981 (-0.97)
实施“双师型”教师队伍建设政策	-0.009 (-0.10)	-0.128 (-1.29)	-0.042 (-0.40)	-0.016 (-0.18)	0.122 (1.48)
Cons	-0.486 (-0.60)	3.387*** (3.87)	-1.613* (-1.86)	0.953 (1.21)	0.437 (0.51)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制
个体效应	控制	控制	控制	控制	控制
年份效应	控制	控制	控制	控制	控制
N	172	192	177	185	168
R ²	0.185	0.141	0.128	0.254	0.286

注：***、**、*分别表示1%、5%、10%的显著水平，括号内为对应系数的T统计量。

如表13所示，青年“双师型”教师占比与“双师型”教师队伍建设政策实施变量的交互项(Ratio_ydt*Treat)的估计系数在各方程中均不显著，表明“双师型”教师队伍建设政策的实施并没有促进青年“双师型”教师对院校教育产出绩效的影响。

表 13 政策实施调节青年“双师型”教师对高职院校教育产出绩效影响的估计结果

	技能竞赛	社会服务			毕业生 就业
	竞赛获奖	校企合作	技术服务	社会培训	就业质量
青年“双师型”教师占比	0.352 (0.43)	-0.633 (-0.71)	1.096 (1.16)	1.179 (1.37)	1.928** (2.46)
青年“双师型”教师占比和“双师型”教师队伍建设政策的交互效应	0.482 (0.52)	1.706 (1.64)	0.103 (0.09)	0.603 (0.62)	-0.652 (-0.74)
实施“双师型”教师队伍建设政策	0.075 (0.90)	-0.099 (-1.11)	0.048 (0.50)	0.125 (1.48)	0.133* (1.71)
Cons	-0.337 (-0.41)	3.192*** (3.67)	-1.533* (-1.74)	1.237 (1.50)	-0.032 (-0.04)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制
个体效应	控制	控制	控制	控制	控制
年份效应	控制	控制	控制	控制	控制
N	172	193	177	185	169
R ²	0.158	0.114	0.109	0.185	0.210

注：***、**、*分别表示1%、5%、10%的显著水平，括号内为对应系数的T统计量。

分析表 14 可知，在技能竞赛和社会服务情况方面，高级职称“双师型”教师占比与“双师型”教师队伍建设政策实施变量的交互项(Ratio_sdt*Treat)的估计系数显著为正，表明“双师型”教师队伍建设政策的实施促进了高级职称“双师型”教师参加技能竞赛和技术服务活动。在毕业生就业情况方面，高级职称“双师型”教师占比与“双师型”教师队伍建设政策实施变量的交互项(Ratio_sdt*Treat)的估计系数不显著，表明“双师型”教师队伍建设政策的实施没有加强高级职称“双师型”教师对毕业生就业质量的积极影响。

表 14 政策实施调节高级职称“双师型”教师对高职院校教育产出绩效影响的估计结果

	技能竞赛	社会服务			毕业生 就业
	竞赛获奖	校企合作	技术服务	社会培训	就业质量
高级职称“双师型”教师占比	0.244 (0.91)	0.062 (0.21)	0.172 (0.56)	0.233 (0.79)	0.514* (1.95)
高级职称“双师型”教师占比和“双师型”教师队伍建设政策的交互效应	0.794* (1.68)	0.757 (1.41)	1.246** (2.26)	0.221 (0.43)	-0.118 (-0.27)
实施“双师型”教师队伍建设政策	0.002 (0.03)	-0.076 (-0.78)	-0.089 (-0.86)	0.176* (1.82)	0.166* (1.94)
Cons	-0.377 (-0.46)	3.226*** (3.58)	-1.617* (-1.83)	1.206 (1.40)	0.570 (0.62)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制
个体效应	控制	控制	控制	控制	控制
年份效应	控制	控制	控制	控制	控制
N	171	191	176	184	167
R ²	0.177	0.121	0.134	0.144	0.209

注：***、**、*分别表示1%、5%、10%的显著水平，括号内为对应系数的T统计量。

(三) 进一步讨论：高职院校规模的影响

如表 15 所示，高职院校规模与“双师型”教师占比的交互项(Ratio_adt*Scale)的估计系数仅在校企合作和技术服务中均显著为正，这表明高职院校规模对“双师型”教师在校企合作和技术服务方面产出绩效的影响有着积极作用。

表 15 高职院校规模调节“双师型”教师对院校教育产出绩效影响的估计结果

	技能竞赛	社会服务			毕业生 就业
	竞赛获奖	校企合作	技术服务	社会培训	就业质量
“双师型”教师占比	-2.049 (-0.56)	-6.005 (-1.46)	-5.792 (-1.44)	6.055 (1.62)	4.057 (0.72)
“双师型”教师占比与高职院校规模的交互项	0.529 (0.88)	1.321* (1.93)	1.653** (2.50)	-0.420 (-0.68)	-0.349 (-0.41)
院校规模	0.020 (0.11)	-0.810*** (-4.00)	-0.092 (-0.48)	-0.116 (-0.63)	0.112 (0.50)
Cons	-0.001 (-0.00)	4.910*** (4.12)	0.081 (0.07)	0.061 (0.06)	0.129 (0.09)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制
个体效应	控制	控制	控制	控制	控制
年份效应	控制	控制	控制	控制	控制
N	172	192	177	185	168
R ²	0.174	0.144	0.162	0.222	0.283

注：***、**、*分别表示1%、5%、10%的显著水平，括号内为对应系数的T统计量。

由表 16 可知，高职院校规模与“双师型”教师占比的交互项(Ratio_ydt*Scale)的估计系数仅在社会培训中均显著为负，这表明青年“双师型”教师对社会培训产出绩效的影响受高职院校规模的负向影响。

表 16 高职院校规模调节青年“双师型”教师对高职院校教育产出绩效影响的估计结果

	技能竞赛	社会服务			毕业生 就业
	竞赛获奖	校企合作	技术服务	社会培训	就业质量
青年“双师型”教师占比	0.896 (0.21)	-4.053 (-0.86)	-2.075 (-0.45)	9.923** (2.30)	4.375 (0.74)
青年“双师型”教师占比与高职院校规模的交互项	-0.115 (-0.18)	0.785 (1.10)	0.660 (0.94)	-1.368** (-2.07)	-0.475 (-0.54)
院校规模	0.138 (0.75)	-0.672*** (-3.33)	0.098 (0.50)	0.032 (0.17)	0.164 (0.74)
Cons	-0.695 (-0.62)	3.964*** (3.31)	-0.970 (-0.84)	-0.740 (-0.65)	-0.562 (-0.41)
控制变量	个体效应	控制	控制	控制	控制
个体效应	控制	控制	控制	控制	控制
年份效应	控制	控制	控制	控制	控制
N	172	193	177	185	169
R ²	0.148	0.108	0.115	0.182	0.198

注：***、**、*分别表示1%、5%、10%的显著水平，括号内为对应系数的T统计量。

分析表17可知,高职院校规模与“双师型”教师占比的交互项(Ratio_sdt*Scale)的估计系数在校企合作和技术服务中均显著为正,表明高职院校规模对高级职称“双师型”教师对高职院校校企合作和技术服务方面的产出绩效有着正向影响。

表 17 高职院校规模调节高级职称“双师型”教师对高职院校教育产出绩效的估计结果

	技能竞赛	社会服务			毕业生就业
	竞赛获奖	校企合作	技术服务	社会培训	就业质量
高级职称“双师型”教师占比	0.390 (0.24)	-3.372* (-1.90)	-2.602 (-1.51)	0.997 (0.57)	0.713 (0.32)
高级职称“双师型”教师占比与高职院校规模的交互项	0.113 (0.41)	0.718** (2.32)	0.753** (2.52)	-0.036 (-0.12)	0.075 (0.21)
院校规模	0.056 (0.29)	-0.858*** (-4.05)	-0.079 (-0.39)	-0.225 (-1.08)	-0.009 (-0.04)
Cons	-0.456 (-0.38)	5.159*** (4.06)	0.064 (0.05)	0.566 (0.45)	0.470 (0.31)
控制变量	个体效应	控制	控制	控制	控制
个体效应	控制	控制	控制	控制	控制
年份效应	控制	控制	控制	控制	控制
N	171	191	176	184	167
R ²	0.155	0.138	0.157	0.100	0.187

注:***、**、*分别表示1%、5%、10%的显著水平,括号内为对应系数的T统计量。

五、研究结论与政策建议

(一)研究结论

研究发现,提高“双师型”教师占比促进了所在院校各维度产出绩效的提升,不同年龄和职称“双师型”教师队伍的促进作用在各维度有所差异。通过比较分析发现,不同地域高职院校“双师型”教师占比对学校教育产出绩效的影响程度也存在明显差异。

第一,提高“双师型”教师占比对所在高职院校在职业技能竞赛获奖、提升院校社会服务水平和改善学校毕业生的就业质量方面都发挥了积极作用。高级职称“双师型”教师占比的提高对于学校技能竞赛成绩的提升作用显著,青年“双师型”教师占比提高有效推动了学校社会服务能力的发展,不同结构的“双师型”教师均能够促进毕业生就业质量的提高。

第二,青年“双师型”教师在社会服务中发挥的作用强于高级职称“双师型”教师。其原因是:一方

面,高级职称“双师型”教师年龄普遍偏大,导致专业实践能力陈旧,而青年“双师型”教师由于刚进入高职院校不久,其专业实践能力更新较快,拥有的实践能力更加适配岗位需求。另一方面,由于青年“双师型”教师相较于高级职称的“双师型”教师有更多的评职称的需求。青年“双师型”教师在进行社会服务过程中能够满足其评职称的需求,具有更强的社会服务动力。

第三,组间对比显示,省会城市高职院校“双师型”教师占比提升对学校教育产出绩效强于非省会城市高职院校“双师型”教师占比对学校教育的产出绩效。省会城市的高职院校,因为其学校地理位置的优势、办学资源的优势以及办学声誉上的优势带来了“晕轮效应”,为所处其中的教师套上了一顶光环。

第四,高职院校规模的扩大对“双师型”教师开展社会服务产生了积极影响。高职院校规模对“双师型”教师在校企合作和技术服务方面教育产出绩效的影响有着积极作用。

(二)政策建议

本研究结果表明,为完善高职院校“双师型”教师队伍建设,一方面要完善“双师型”教师队伍建设的保障制度,另一方面要提高青年“双师型”教师和高级职称“双师型”教师的占比。

1.完善“双师型”教师考核评价体系。高职院校应当在遵循“双师型”教师发展规律的基础上构建以绩效为导向的“双师型”教师学校考核评价体系。第一,要采用全方位多领域的考核评价方式考核“双师型”教师。高职院校要充分发挥好“双师型”教师作用,在评价体系中要突出“双师型”教师在教育教学、校企合作、服务社会等多方面的贡献。第二,要以质量为导向考核评价“双师型”教师。高职院校要改变现行“论数量不论质量”的绩效考核办法,要树立质量意识,着重考核“双师型”教师的教育教学质量、校企合作质量以及社会服务质量^[17]。第三,要构建多主体考核评价体系。高职院校要构建学生、校企合作对象、社会服务对象以及同行评价等多主体考核“双师型”教师的评价体系。

2.加强对“双师型”教师的科研支持力度。科研是高职院校绩效产出的重要指标。高职院校要采取措施加大对“双师型”教师的支持力度。第一,高职

院校要在项目申报、团队建设上向“双师型”教师倾斜,鼓励“双师型”教师“抱团发展”,更好发挥“双师型”教师队伍的示范引领作用。第二,高职院校要加大对“双师型”教师科研资金投入,帮助“双师型”教师厘清科研工作定位,明确科研方向和内容,支持教师围绕技术改造开展应用性研究和成果转化。

3.完善“双师型”教师社会服务支持制度。高职院校要通过建设“双师型”教师名师工作室、“双师型”教师技术服务中心等,充分发挥“双师型”教师服务社会的作用。第一,高职院校要建设“双师型”教师名师工作室和技能大师工作室,打造校企共同参与的项目平台,建立职业院校跨专业跨行业、学校一线教师、企业技术人员、校内优秀学生共同参与的项目化实践教学新机制。第二,高职院校要与企业合作建设“双师型”教师技术服务中心。高职院校要将“双师型”教师技术服务中心作为高职院校服务企业和社会的基地。在该中心中,高职院校的“双师型”教师可以精准对接企业和社会的技术需求,充分发挥其技术创新能力和技术服务能力,从而为企业和社会提供技术服务。

4.加大“双师型”教师引进和培育力度。高职院校要提高青年“双师型”教师和高级职称“双师型”教师的占比,一方面要通过内部挖潜的方式提升高职院校内部教师的能力和职称,使尚未具备“双师”资格的青年教师成为“双师型”教师,使具有中级职称的“双师型”教师提升职称成为高级职称“双师型”教师。首先,高职院校要以“双师型”教师标准为导向厘清学校教师尚未满足“双师型”教师标准要求条件。其次,针对尚未满足条件的教师,高职院校要有针对性地通过内部培训、鼓励教师赴企业实践以及参加国家和省组织的教师培训项目等方式提升教师的职业能力,从而达到“双师型”教师标准的要求。另一方面要加大“双师型”教师的引进力度,从其他院校引进既有的青年“双师型”教师、高级职称“双师型”教师或具备成为“双师型”教师潜能的高素质人才。高职院校还可以从本校毕业生中选拔具有“双师型”教师潜能的学生,鼓励优秀且具备“双师型”教师潜能的学生毕业留校。高职院校还可以采用专兼职相结合的方式,降低学历要求,加大从企业引进人才的力度。为确保引进的人才能够留得住,

高职院校要将“双师型”教师人才优先入编,提供保障性住房,协调解决配偶就业、子女上学,定期召开人才工作会议,畅通沟通交流渠道。人才引进后,要通过职前职后一体化培训,不断提高其教育教学、专业理论水平和实践操作能力。

参考文献:

- [1]上海市人民政府网.上海市人民政府关于印发《上海市教育发展“十四五”规划》的通知[EB/OL].(2021-08-27)[2025-07-06].<https://www.shanghai.gov.cn/nw12344/20210827/3eb4bdfdf014bbda40ff119743b74f0.html>.
- [2]COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. Council conclusions on European teachers and trainers for the future[J].Official journal of the european union, 2020(193): 11-19.
- [3]左彦鹏.高职院校“双师型”教师专业素质研究[D].沈阳:辽宁师范大学,2016.
- [4]王会英,万静,宫洁.应用型本科院校“双师型”教师队伍建设的问题[J].林区教学,2012(12): 19-20.
- [5]郭芳芳,张男星.高等教育绩效评价的需求、内涵与机制[J].高教发展与评估,2016(1): 22-32+119-120.
- [6]于畅,高向辉,李明,等.高校绩效评价的理论逻辑、现实依据及实践探索[J].现代教育管理,2022(5): 65-73.
- [7]何应林.高职院校技能人才有效培养研究[M].西安:西安电子科技大学出版社,2016.
- [8]刘佳雯,聂劲松.规范与导引:“双师型”师资建设逻辑与伦理审思[J].职教论坛,2020(2): 81-87.
- [9]MARTIN CAVE, STEPHEN HANNEY, MAURICE KOGAN. The use of performance indicators in higher education: a critical analysis of developing practice[M]. London: jessica kingsley publishers, 1991.
- [10]JARRATT REPORT.report of the steering committee for efficiency studies in universities[M].London: Committee of vice-chancellors and principals, 1985.
- [11]孙穗.上海市民办农民工子女学校办学绩效评估的实践与思考[J].教育测量与评价(理论版),2013(4): 18-22.

- [12] 贾丽娟, 吴鲲. 高等体育院校术科教师人力资源开发研究[J]. 体育成人教育学刊, 2012(5): 78-79.
- [13] RUBIN. D B. Inference and missing data[J]. *Biometrika*, 1976(3): 581-592.
- [14] COCHRAN W G, RUBIN D B. Controlling bias in observational studies: a review[J]. *Sankhyā : the indian journal of statistics*, 1973(Series A): 417-446.
- [15] HAHN J Y, TODD P, VAN DER KLAUW W. Identification and estimation of treatment effects with a regression-discontinuity design[J]. *Econometrica*, 2001(1): 201-209.
- [16] HECKMAN J J, ROBB JR R. Alternative methods for evaluating the impact of interventions: an overview[J]. *Journal of econometrics*, 1985(1-2): 239-267.
- [17] 容华, 邓小华. 职业教育“双师型”教师专业发展的伦理向度及行动策略[J]. 职教论坛, 2024(1): 71-76.

责任编辑 刘扬军

Research on the Correlation between the Construction of Dual-qualification Teachers Team and Output Performance in Higher Vocational Colleges: A Empirical Analysis Based on Jiangxi Province

Yang Hanshen¹, Ai Xianghua²

(1.Division of Vocational Education and Adult Education Jiangxi Provincial Department of Education, Nanchang 330038, China; 2.Beijing College of Finance and Commerce, Beijing 101126, China)

Abstract: The construction of dual-qualification teacher teams is a key measure for the high-quality development of vocational education. The implementation effects of Jiangxi Province's dual-qualification teacher policy indicate that an increased proportion of dual-qualification teachers has enhanced performance output in various dimensions of their schools. The promoting effect of dual-qualification teacher teams, across different age groups and professional titles, varies across these dimensions. An increase in the proportion of young dual-qualification teachers and those with senior professional titles has a significant positive impact on the performance output of higher vocational colleges. There are also clear differences in the degree to which the increased proportion of dual-qualification teachers affects school educational output performance among different regions. Dual-qualification teacher team proportions, in schools located in provincial capitals, have a significantly stronger impact on performance output than those in non-capital cities. To strengthen the construction of dual-qualification teacher teams in China's higher vocational colleges, measures can be taken to improve the support system for building such teams and to increase the proportion of young and senior professional dual-qualification teachers. These measures include improving the assessment system for dual-qualification teachers, strengthening scientific research support for them, enhancing their support systems for social services, and increasing efforts to attract and cultivate dual-qualification teachers.

Keywords: higher vocational colleges; dual-qualification teachers; output performance; talent training quality; social service capacity