

高职院校“双师型”师资队伍建设问题及对策

王雅茹 张晓露

上海电子信息职业技术学院 通信与信息工程学院

摘要:近年来,随着我国科技的迅速发展对人才的要求也越来越高,而高职院校作为我国培养实用性人才的重要领域,为了能够适应社会的需要,必须建设高水平教师队伍,这也使得“双师型”教师在高职院校中的地位愈加重要。然而,由于我国高职院校普遍存在培养能力、薪资待遇、奖励激励和校企交互等方面的问题,导致在建设“双师型”师资队伍的过程中往往存在难引进、学历低、质量差、负面情绪多等问题,本文从建设过程中的显性问题出发,结合国内外建设经验,挖掘深层原因,给出解决对策。

关键词: 高职院校; 双师型; 师资队伍建设; 解决对策

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2024.09.187

引言

高等职业院校(简称高职)是为我国生产高质量人才的重要领域,在新时代中,随着科技的发展与生产需求的提高,单纯的学识传授已无法支撑培养社会所需的人才,现代教育事业要求教师在具备理论教学能力的同时,也要具备实践教学的能力,因此着力建设“双师型”师资队伍是当代高职院校发展的重要基础和人才保障,在提高教育质量和就业竞争力,增加学院人才培养能力起着重要作用。

相关调查显示,今年,随着各地院校相继进行“双师型”教师队伍建设,结合国内外实践经验,已经取得显著的成就,为我国现代教育改革迈出了坚实的步伐,但是由于整体质量、管理制度、考核机制等方面的不健全,高职院校“双师型”教师队伍建设依然存在较大的优化空间。

通过对国内“双师型”师资队伍建设现状进行分析,探讨当前存在的问题,并深入挖掘其根本原因,并提供实现“双师型”师资队伍建设的优化途径与方法。

一、双师型师资队伍建设现状

根据2023年全国教育事业基本情况,2023年我国高等职业专任教师已达61.95万,其中“双师型”教师比例59%,达到了《本科层次职业教育专业设置管理办法(试行)》办法指出的双师数量过半的要求。但是在其他方面仍存在以下不足:高等职业院校中师生比17.67:1,研究生及以上学历教师占比为20.99%,超过50%的教师未获得过地市级以上奖励或荣誉称号。

综上所述,虽然我国高等职业院校的“双师型”教师建设已经取得了显著的成就,但当前仍面临教师数量不足、“双师”质量存疑等问题。

二、双师型教资队伍建设过程中的问题

根据国内的发展现状可知,我国高职院校在发展“双师型”教师队伍建设过程中存在的问题主要集中在人数占比、教师学历、整体质量等方面。

(一) 双师型教师人数占比不足

虽然目前我国高职院校的“双师型”教师占比已经满足50%的基本要求,但是该要是只是最低限度,距离实现“双高计划”建设的要求还有一定的提升空间,目前造成高职院校“双师型”教师占比不足的原因有以下两点。

1. 社会职教培养能力不足

近年来,我国职业教育师资培养的重心正在从本科教育逐步转向研究生教育,尤其是侧重于职业教育教师的教育硕士(职业技术教育方向)即“职教专硕”。2021年,全国设有43个职教专硕培养单位,毕业生数量达到800多人。考虑到每年约10%的教师流动率,现有的职教专硕毕业生数量远远无法满足市场的需求,更不用说达到每年更新率的十分之一。事实上,大多数职教专硕毕业生选择进入高等教育机构或企业工作,只有不到三分之一的毕业生实际加入职业学校,对于职业教育的巨大需求来说是杯水车薪。

另一个显著问题是,尽管市场需求巨大,但职教专硕的培养规模短期内难以扩大,主要原因在于培养定位的不准确^[4]。目前,职教专硕的人才培养方案并未与职业院校专业师资的实际需求紧密对接。人才培养方向按照职业教育专业目录大类而非具体学科门类设定,这与职业院校招聘专业教师时更倾向于学科专业背景的需求不相匹配。这种不匹配不仅限制了毕业生在职业院校的职业发展,还降低了职教专硕项目对潜在申请者的吸引力,导致优秀生源的流失和调剂生源比例的居高不下,进而影响了项目的培养效果和规模扩展^[5]。

2. 高技能人才难以进入高职院校

职业教育中“双师型”教师主要由企业中的高技能人才转职而来。这些具备丰富实践经验的人才加入职业院校教师队伍后,能够显著提升专业实践课程的教学质量,并有效指导学生进行创新实践活动。根据2019年教育部等部门发布的方案,从2020年开始,职业院校的专

业教师需具备企业工作经验。然而,理想的校企“旋转门”机制仍未顺利实施,双向流动机制的缺失导致职业院校中拥有企业经验的教师占比较低,难以满足对专业实践教师的需求。

调查显示,某些地区的职业学校教师主要由直接从学校毕业后进入教师行列的人员组成,这导致教师队伍的多样性不足^[7]。引进高技能人才进入职业教育面临多方面的挑战:政府层面存在管理上的难度,学校层面面临招聘和管理难题,企业层面则不愿意放手优秀人才,而个人层面则是高技能人才对从教持保留态度、缺乏教育培训或不愿长期从事教学工作^[8]。此外,一些专业技术人才由于学历、年龄或其他资格限制,虽有高技能但难以进入职业院校。

在一些经济较发达地区,企业的整体待遇优于职业院校,因此职业院校对高技能人才的吸引力不足。加上职业院校招聘信息在互联网上容易被淹没,缺乏有效的职业院校人才需求宣传,使得有意向的专业技术人才难以获悉这些机会。最终,这些挑战共同作用,导致职业院校在招聘合适的高技能人才方面遇到了重大难题。

(二) 教师学历结构中高学历占比较低

目前我国高职院校教师中研究生以上学历占比只有20.99%,该占比远低于《本科层次职业教育专业设置管理办法(试行)》中指出的30%的要求,目前造成该情况的原因有以下三点。

1. 高职院校目前仍处于学历过渡期

以往高职院校对于教师学历要求相对较低:相比于普通高中或大学,职业高中更加注重学生的职业技能培养和实践能力的培养,对教师的学历要求可能相对较低。因此,会有更多的教师拥有较低学历水平。

虽然如今各高职对教师的学历要求明显提高,但是受限于当前教师群里的培养能力、高职院校的薪资待遇等问题教师群体结构的更新需要一定的时间。

2. 职教教师队伍建设重在职培训轻在职学历提升

目前,中国已有101个国家级重点职教师资培养基地和300个省级基地,且为了进一步专业化发展,2022年设立了170个国家级“双师型”教师培训基地,专注于特定专业领域的教师培训。然而,职业教育教师的在职提升相较于培训项目接受度并不高,长期从事低级别培训可能导致教师能力发展的局限性,无法全面提升教师的综合素质和持续发展能力^[8]。德国的职业教育系统表明,单一的标准化培训项目难以补足职业教育教师的能力缺口,需要系统的硕士级别教育来支持^[9]。通过学历提升,教师能获得更加科学合理的知识和能力结构,进而有效提升其教学能力和职业发展潜力。但在在职教师的学历提升方面,长期缺乏具体的政策支持和实施路径,导致在职教师升学难度大,成功率低,这反映出需要更多的政策工具和执行力来支持教师学历的提升^[10]。

(三) 师资队伍整体质量不高

“双师”队伍的质量提升也需加强。和之前相比,高职院校对专任教师的学历要求有很大提高,尽管新入职的教师学历较高,但因缺乏足够的专业实践和实践教学经验,与新时代“双师型”教师的要求有差距,不利于应用型、创新型人才培养。

1. 教师招聘时把关不严

近年来,虽有一些高职院校开始引进具备特殊技能的人才,如非物质文化遗产传承人和企业技术能手等,他们通常具有较强的企业管理和工程实践能率,但在专业知识和理论体系等方面相对薄弱,仍无法满足高质量的教学需求。同时,部分教师持有的“双师”证书与其专业不相关,这凸显了在选聘教师时存在的问题。同时,教育硕士课程通常过度关注教学能力的培养而忽视了学科专业的深入学习,结果是许多研究生缺乏符合职业院校需求的专业知识和技能。企业实践环节在人才培养中也未获得足够的重视,导致职教专硕学生在毕业时掌握的知识和技能可能已不符合行业的最新发展,无法满足现代“双师型”教师的要求。

2. “双师型”培养培训制度不完善,企业实践流于形式

目前,关于“双师型”教师的培养体系主要由教育行政部门牵头,行业和社会组织也参与其中。但是,这一体系的长效运行机制和管理模式尚未形成统一完善的标准,导致不同的高职院校在实施“双师型”教师培养和培训时各自为政,缺乏协调一致的标准和方向。在提升“双师”教师素质的过程中,企业实践被认为是一个关键的环节。许多高职院校鼓励教师利用假期到企业前线进行实践和锻炼。然而,由于缺少明确和规范的制度安排,教师在企业实际锻炼过程中的目标、任务以及监督和考核往往不清不楚。结果是,教师在企业的实际参与多半局限于常规性和程序性的简单操作,无法接触到核心技术或学习到新的技术技能。这种情况使得企业实践在一定程度上变得形式化,未能真正达到提升教师实践能力的目的。

三、双师型师资队伍建设问题解决途径

(一) 多渠道引进人才,拓展“双师型”教师队伍

高职院校需要强化引进具有行业和企业背景的人才,拓展人才引进的途径,并在引进人才时灵活运用政策,比如通过适当降低学历门槛,来优化“双师型”教师的背景和年龄结构,丰富“双师型”教师的来源。此举不仅为高职院校吸纳社会、行业、企业中的高技能人才打开了一条“快捷通道”,也对增加“双师型”教师队伍、加强高职院校教学工作量具有重要意义。

为了进一步增加“双师型”教师的数量和储备,高职院校应采取多渠道的策略来“开源”。首先,应依据政策要求,调整新教师的选聘机制,确保新增教师具有三年以上的企业工作经验,从而从源头上保证“双师型”

教师具备必要的实践经验。其次,对于现有教师,应实施多样化的培训项目,要求专业教师在五年内到企业或实训基地进行累计一定时长的实习,甚至进行全职企业实习,以此提升他们的实践能力和教学能力。

(二) 拓展教师攻读研究生渠道,增强学历资质

教师普遍渴望提升自己的学历和教学及科研能力。在职业教育领域,改革教学内容、方法和教材(即“三教”改革)被视为一个关键议题,而这些改革最终需要依靠教师实施才能成真。因此,通过针对性的培养方案提高职业院校教师的整体水平对于职业教育的高质量发展至关重要。

一方面是实行改革试点招生考试方法,关键在于实施招生考试制度改革,部分负责培养职业教育师资的机构应试点开展自主招生,为职业院校在职教师提供新的进修途径,采取单独设题和考试;另一方面应着手实施博士层次的职业教育教师培养计划。随着职业院校师资队伍质量的不断提升,硕士程度的教师会逐渐成为主力军,特别是高职院校对博士水平教师的需求正迅速增长,应尽早计划并实施面向在职教师的博士水平职业教育教师培养试点项目。

(三) 政府、企业、学校齐力,完善“双师型”教师培养体系

为了提升高职院校的教学质量,政府应加强对“双师型”教师队伍建设的支持和投入。这包括制定明确的“双师型”教师认证标准和程序,确保师资队伍建设的规范性,同时规范人事管理制度,考虑师资队伍的规模及结构,并明确人员聘用和使用的过程。此外,高职院校应从企业界兼职招聘“双师型”教师,灵活编制,并全方位提升教师的理论和实践能力。

在校企合作方面,重点在于调动企业的积极性,由于当前企业参与度不高,通常因为收益不明显,因此需要转变企业的认识,并增加其在合作中的收益,以激发其参与校企合作的主动性,从而更好地支持教师的实训培养。

院校方面,应全面提升教师的多方面能力,如教学、科研及社会服务。这不仅包括提升教师的课程授课能力和实践指导能力,还包括增强其在技术开发和成果转化等科研活动中的能力。同时,院校应引导教师积极参与社会服务,传播积极的社会文化,并确立清晰的专业发展目标。通过这些措施,将“双师型”定位为教师培养的核心,助力教师明确向“双师型”教师发展的重要性,从而推动高职教育的整体质量和效果。

(四) 鼓励教师参加技能考证和参加竞赛

高职院校应鼓励教师获取职业资格证书,以证明其专业技能。这种证书由人力资源和社会保障部门在对教师进行综合评估后颁发,是教师专业能力的重要标志。因此,为了提升教师的综合技能,技工院校应该支持教师参与技

能认证考试。考试通常涉及参加一定时长的技能培训并需要支付一定费用,院校可以通过组织如数控专业的综合训练,或帮助教师找到高质量的社会培训班,并为其培训和认证费用提供资金支持,从而缓解教师的财务压力。

除了参加技能认证考试外,教师还被鼓励参与专业竞赛,如数控技能大赛,这不仅能证明他们的技能,还能提升他们的科研和创新能力。通过这些活动,教师可以不断学习和更新关于数控的专业知识,同时在实践中进行技能创新,这无疑会提升他们的教学和科研水平。

结语

总而言之,“双师型”师资队伍建设是当代高职院校跟上社会发展需求的必然选择,也是增强学校培养能力的有力保障。通过完善在人才引进,质量培养,学历提升,教职工激励方面的设置,能够进一步优化“双师型”师资队伍的建设方案,推动师资队伍的建设进程。

参考文献

- [1] 徐芳,陶宇. 欧美职教“双师型”教师培养的成效、经验及启示[J]. 教育与职业, 2021(9): 68-75.
 - [2] 李明慧,曾绍玮. 德国职业教育“双师型”教师队伍的培养渠道、经验与启示[J]. 教育与职业, 2018(22): 45-51.
 - [3] 吴显嵘,郭庚麒. 美国社区学院“双师型”教师的培养经验、成长体系及启示[J]. 教育与职业, 2019(17): 78-85.
 - [4] 徐涵. 教育硕士(职业教育领域)人才培养的主要问题及对策[J]. 现代教育管理, 2019(5): 83-88.
 - [5] 唐慧,王继平,张建荣. 我国职教教师硕士培养专业设置的历史回顾和现实思考[J]. 职教论坛, 2019(4): 60-65.
 - [6] 崔翠. 高职院校青年教师专业发展的影响因素与实现策略[J]. 职教通讯, 2023(4): 87-91.
 - [7] 朱爱国. 企业能工巧匠到职业学校担任兼职教师的现实困境及破解策略[J]. 中国职业技术教育, 2022(30): 5-13.
 - [8] 徐国庆. 职业教育实现现代化的关键是完善国家基本制度[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2021(2): 1-14.
 - [9] 王继平,唐慧,谢莉花. 教师教育新格局下的“双轨”教育模式探索——以职教专硕教育与中职新进教师规范化培训相结合为例[J]. 职业技术教育, 2021(4): 56-61.
 - [10] 崔宇馨,石伟平. 双高院校“双师型”教师队伍建设: 逻辑、困境与路径[J]. 职教论坛, 2020(10): 90-9.
- 作者简介: 王雅茹, 1996年, 女, 河南人, 工学硕士, 研究方向: 几何算法在天体力学中的应用。