

Research on the Quality Improvement Path of High-quality “Double-qualified” Teachers

Zheng Li Zhaoqing Ding

School of Application and Technology, Beijing Union University, Beijing, 100101, China

Abstract

Combined with micro data, taking the School of Applied Science of Peking Union University as an example, we analyze the common problems existing in the construction of high-quality “double-qualified” teachers in Chinese universities at the grass-roots level, including identification deviation, structural disorder and lack of vitality. In view of the above problems, we put forward policy suggestions on optimizing the identification standards of “double-qualified” teachers, building a team of high-skilled part-time teachers and strengthening policy guidance and overall management, so as to provide reference experience for universities to promote the construction of high-quality “double-qualified” teachers and cultivate application-oriented innovative talents.

Keywords

integration between industry and education; high-quality; “double-qualified” teaching staff construction

高素质“双师型”教师队伍质量提升路径研究

李征 丁昭青

北京联合大学应用科技学院, 中国·北京 100101

摘要

结合微观数据,以北京联合大学应用科学学院作为实例,分析中国高校高素质“双师型”教师队伍在基层存在的共性问题,包括认定偏差、结构失调和活力不足。针对上述问题,提出优化“双师型”教师认定标准、打造高技能兼职教师团队和加强政策引导统筹管理等政策建议,为高校促进高素质“双师型”教师队伍建设、培养应用型创新人才提供借鉴经验。

关键词

产教融合; 高素质; “双师型”教师队伍建设

1 引言

2019年中华人民共和国国务院颁布《国家职业教育改革实施方案》,对应用型本科院校和职业院校的发展提出了新的要求和部署,对深化产教融合、校企合作也提供了新的政策支持和引导措施,并且强调多措并举打造“双师型”教师队伍^[1]。

高素质“双师型”教师队伍建设能否取得实际效果关键在学院等基层,现有研究成果中,较少涉及具体分析学院实际案例并给出针对性的指导对策建议。利用真实数据,对北

【基金项目】本文系北京联合大学2017年度教育科学研究课题“职业教育产教融合评价指标体系研究”(项目编号:Sk30201703)的阶段性研究成果。主持人:李征。

【作者简介】李征(1978-),女,中国湖南祁东人,硕士,副教授,从事教育管理研究。

京联合大学应用科技学院双师队伍建设的现状进行多维度深入分析,发现中国高等院校在产教融合背景下开展高素质“双师型”教师队伍建设工作存在三方面的共性问题。一是高素质“双师型”教师认定偏差,二是高素质“双师型”教师队伍结构失调,三是高素质“双师型”教师队伍活力不足。

2 高素质“双师型”教师队伍的内涵

学者黄瀚玉和曾绍伦(2019)发现相关政策文本虽然提到职业教育要建设一支高素质“双师型”教师队伍,但没有明确界定高素质“双师型”教师的内涵^[2]。此外,当前研究“双师型”教师队伍建设的文献也缺少对高素质“双师型”教师内涵的界定。

最新的关于“双师型”教师队伍的政策文件是2019年9月中华人民共和国教育部等四部门印发的《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》^[3],虽然文件也未对高素质“双师型”教师进行明确的定义,但对“双师型”教师队伍建设改革实施的总体要求和具体目标的描述

可以分析得出,高素质“双师型”教师应具有高尚的师德、精湛的技艺和高超的育人水平。

所谓具有高尚的师德是指坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想作为基本指导,将立德树人放在首要位置,在教育教学全过程中融入社会主义核心价值观,具有较强的思想政治教育意识和课程思政能力^[4]。所谓具有精湛的技艺是指具备扎实的理论知识储备和相当的实操经验和能力。了解相关领域中国及其他国家先进技术、方法和创新的发展动态。每年有一个月以上的时间在企业或实训基地实训,能适应产业升级和技术发展的要求。所谓高超的育人水平是指同时具备理论和实践教学能力,在教学过程中能平衡理论知识学习和实践技能学习这两端,使学生在掌握职业技能的同时,又能具备基本的理论素养以帮助学生持续提升专业技术水平。

3 高素质“双师型”教师队伍建设的的问题

3.1 认定偏差

至今为止,由于国家层面的政策文件没有明确界定高素质“双师型”教师的内涵及标准,因此处于操作层面的各院校只能根据自己的理解制订易于“操作”的认定条件。由于认定标准与高素质“双师型”教师的内涵存在偏差,使得被认定的教师不一定具备双师的素质,造成双师教师的认定结果存在偏差。

以北京联合大学为例,《北京联合大学双师素质教师队伍管理办法》(京联大〔2017〕13号)文件第二章第二条规定,双师素质教师资格认定条件是在具有大学本科以上学历且具有中级及以上教师职称基础上,至少具备专业技术职称、企业实践经历、教育部专业技能培训合格证书和横向课题项目一项条件。

表1是应用科技学院近3年成功申报双师素质资格专业教师的认定条件统计情况。从均值情况可以看出,满足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认定条件的占比只有12.5%,更多的是获得专业技术职称或参与两项横向课题项目,占比分别为51.79%和53.57%。而在2018年,没有教师满足企业实践经历认定条件。

表1 应用科技学院近3年双师素质教师资格认定条件统计

年份	专业技术职称占比	两年以上企业实践经历占比	教育部教师专业技能培训证书占比	两项横向课题项目占比
2017年	67.86%	14.29%	25.00%	46.43%
2018年	28.57%	0.00%	35.71%	78.57%
2019年	46.15%	23.08%	0.00%	38.46%
2017年—2019年 年均值	51.79%	12.50%	21.43%	53.57%

具体来说,根据学校政策文件,讲师级别以上的专业教师在以上四个条件中只要有一条符合要求就可以被认定为双师素质教师,这与高素质“双师型”教师内涵不符。例如,

其中一个条件“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的经历”,由于时间要求过高,因此满足条件的专业教师很少,而该类指标又是高素质“双师型”教师的必要条件。此外,该条件侧重累计时间的要求,缺少对参与实践实际效果的验收,因此即使满足时间条件的老师也不一定真正提升了实践能力。专业技术职称、培训证书和横向课题这三个条件只能体现专业教师某一方面的技能,如果只是满足其中一条就可以认定为双师素质教师,这也会造成认定结果的偏差。

3.2 结构失调

高素质“双师型”教师队伍特色之一是结构合理,即应当既有高水平专职教师梯队,又有高技能的兼职教师团队。然而在实际工作中,由于学校与企业的合作深度不够,在聘任兼职教师的过程中,存在流程不规范、考核流于形式和缺乏有效激励等问题。流程不规范表现在往往是学院专业负责人或教学负责人以个人名义联系聘请企业人员,学院很难聘请到高水平兼职教师,而且在聘任过程中缺失岗前考察和培训。考核流于形式,表现在没有将学生教学评价结果及时反馈给兼职教师,导致教学评价结果很难用于帮助兼职教师改进教学质量和提高教学效果。缺乏有效激励表现在外聘教师的课时标准按照职称级别设定,收入的多少与上课质量缺乏关联,因此无法调动外聘老师的授课积极性。这些问题使得兼职教师团队的教学质量不稳定,最终造成高素质“双师型”教师队伍结构失调。

3.3 活力不足

高素质“双师型”教师队伍的第二个特色是充满活力,是指高素质“双师型”教师数量和质量持续稳定增长,每个系部专业协同创新均衡发展,共同培养和打造高素质“双师型”教师教学创新团队。然而在实际工作中,会出现不均衡、欠稳定和少协同的问题。不均衡表现在承担英语类和数学类等通识教育必修类课程的老师,由于所授课程的知识体系比较成熟,授课方式比较传统,课程专业性较弱,因此缺少内在动力和外在激励,“双师型”教师数量增长较少。欠稳定表现在由于学院和系部缺乏系统性规划和梯队培养方案,导致双师素质发展工作不稳定,会出现某个时间段短暂“井喷”而后劲不足。少协同表现在各系部专业各自为政的现象比较突出,缺乏系部之间的协同创新和合力发展。

4 高素质“双师型”教师队伍发展政策建议

4.1 优化“双师型”教师认定标准,提升“双师型”专职教师内涵

深入解读中华人民共和国教育部等国家职能部门最新发布政策文件,优化“双师型”教师认定标准,使认定标准与从事职业教育的专业教师职业能力直接关联,提高“双师型”

教师的认定实效,即被认定的教师真实具备较好完成教师岗位工作任务的能力,包含理论教学能力和实践教学能力。

其中,科学认定实践教学能力尤为重要,要把握“实践经历”的新要求。首先要关注实践经历的“时间”,《实施方案》针对中国实际明确规定:从2019年起,“专业教师原则上从具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘”,在职“专业课教师每年至少累计1个月以多种形式参与企业实践或实训基地实训”;其次要关注实践能力提升效果,一是明确参加实践的目的,保证实践目的与专业核心技能的提升相关;二是实践的形式是实际参加企业岗位工作;三是实践的验收形式必须是包含相应“技能”的考核。

4.2 打造高技能兼职教师团队,改善“双师型”教师队伍结构失调问题

加强校企深度合作,实现每个专业都有长期合作的企业,保证能够长期稳定地吸引企业优秀的专业技术技能人才和管理人才兼任任教。引导兼职教师将来自于行业企业一线的专业技术和真实项目引入到教学过程中,充分发挥校企协同育人的作用,促进产教融合落地。制定和实施有效的计划和措施对兼职教师开展教学能力培训,建立和完善激励机制以促进兼职教师积极主动地融入育人和教学活动,不断提升兼职教师的教学能力和育人能力。强化兼职教师教学考核,从教学态度、教学能力和教学效果等方面对兼职教师进行全方位考核,并将考核结果及时反馈给兼职教师和作为评奖评优和续聘的依据。

4.3 加强政策引导和统筹管理,增强“双师型”教师队伍的活力

4.3.1 增强内外激励,实现均衡发展

继续完善和优化双师素质教师的评价与激励制度,在绩效评优、工作量减免、职称晋升和项目申报等方面优先考虑双师素质教师。例如,在职称评审中,将实践技能与教学技能并重,具有丰富的企业实践经验将成为晋升的重要条件,提升教师深入企业进行实践的积极性。再如,在培训进修和项目申报中,双师素质教师具有优先选择权,实现将科研资源向双师型教师进行倾斜。

此外,除了重视专业教师的双师素质能力培养,不能忽视公共基础课教师。鼓励他们定期到企业进行考察、调研和

学习,通过参与企业实践,公共基础课教师在教学过程中不断整合教学内容与专业需求,使得英语或数学等基础课程的教学与实际工作环境紧密结合。为不同专业系部的教师提升实践能力、达到双师素质提供平等的学习机会,实现双师素质队伍工作均衡发展。

4.3.2 加强统筹规划,实现稳定发展

强化对双师素质教师培养工作的统筹规划职能。每个年度,应根据各专业系部双师素质工作计划,统筹学院总体的培训规划,合理分配教师们的教学任务,有计划地分期、分批选派教师到相关行业、企业挂职锻炼和开展实践培训,充分提升每位教师的专业技能。召开双师素质教师培养工作年度总结大会,及时总结开展双师素质建设的成功经验和存在的不足,对于双师素质教师培养工作开展得力的专业系部予以表彰,而对工作开展相对困难的专业系部则应给予鼓励和帮扶,实现双师素质工作稳定发展。

4.3.3 促进专业系部合作,实现协同发展

促进专业性较强的专业系部与外语类和公共基础类系部之间的合作,各专业负责人牵头与承担公共基础课程的教师定期召开教学研讨。借此,外语类和公共基础类的教师能及时了解相关行业和专业的最新动态,不断调整教学内容与教学方式。在此基础上,专业性较强的系部还可与外语系和公共基础部分享其掌握的双师素质建设的相关资源,包括合作企业和合作项目等,或者提供参与企业实践和培训的机会,实现双师素质工作协调发展。

参考文献

- [1] 国务院印发《国家职业教育改革实施方案》[EB/OL].http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/s5987/201902/t20190213_369226.html.
- [2] 黄瀚玉,曾绍伦.高素质“双师型”教师队伍建设路径与策略——基于政策文本及内容分析[J].教育与职业,2019(11):73-79.
- [3] 教育部等四部门印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》[EB/OL].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/201910/t20191016_403867.html.
- [4] 教育部等七部门印发《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》[EB/OL].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7002/201912/t20191213_411946.html.