

论生源困境背景下高职院校“双师型”教师队伍建设

冯文全,陈一帆

(西华师范大学 教育学院,四川 南充 637009)*

摘要:随着本科高校的持续扩招、高考生源的不断减少,高职院校的生源困境愈演愈烈。事实证明,要走出生源困境,提升生源质量是关键。师资力量作为影响生源质量的直接因素,“双师型”教师队伍的建设尤为重要。在目前“双师型”教师队伍的建设过程中,主要存在对“双师型”教师的职业定位模糊、评价制度不完善、管理机制不健全等问题。需要通过明确“双师”发展标准、更新“双师”评价制度、实施“双师”动态管理体系等方法来加强“双师型”教师队伍建设。

关键词:高职院校;生源困境;“双师型”教师

doi:10.3969/j.issn.2095-5642.2018.08.001

中图分类号:G715

文献标志码:A

文章编号:2095-5642(2018)08-0001-05

生源困境是指学校或其他办学机构在招收新学生的过程中所遇到的生源数量不足、质量不高,或生源留不住的困难处境。在高等教育大众化背景下,随着本科高校的不断扩招及人口自然出生率的逐年降低,当前我国高职院校普遍面临着生源短缺问题。为此,许多高职院校不得不通过自主招生、降分录取、有偿招生等方式来争夺生源。而这些层出不穷的招生方式,不仅扰乱了高职院校的招生秩序,更是严重影响了其生源质量,无形中加大了毕业生的就业难度,破坏了高职院校的社会形象,甚至导致“社会歧视”的产生。

事实上,高职院校的生源好坏,在很大程度上受其社会认可度的影响,进一步来讲,是受高职院校人才培养规格的质量高低和毕业生就业前景的好坏影响。因此,要提升人才培养的质量规格、强化人才就业优势,理论上需要提高高职院校的教学质量,实质上在于增加校企合作机会、构建校企交流渠道、优化师资队伍结构、创新师资队伍模式等方面的建设。因此,集知识能力与实践技能为一体的“双师型”教师队伍的建设由此提出,但就目前为止,我国高职院校“双师型”教师队伍建设仍处于概念标准模糊、职业定位不清晰、专业发展受限制、评价制度不完善、管理模式过于单一的阶段,而对于缓解高职院校的生源困境却于事无补。因此,我们有必要对高职院校“双师型”教师队伍的建设内涵及其途径做出一些追本溯源的探索。

一、“双师型”教师的内涵探讨

“双师型”教师不仅是高职院校教师队伍建设的特色和重点,更是全社会与教育界的共同呼声。但对于“双师型”教师究竟是什么的界定,就目前而言还没有一个确切的解释。正因为如此,我国高职院校对于“双师型”教师的标准认定至今还处于模棱两可甚至是误解的状态。因此,要建设“双师型”教师队伍,首先要准确把握“双师型”教师队伍的几个内涵。

(一)个体层面:理论教学与实践能力相结合

就目前而言,多数高职院校对于“双师型”教师的内涵理解仍旧停留在对“双师”二字的字面解读上,片面

* 收稿日期:2018-05-28

作者简介:冯文全(1960—),男,四川渠县人,教授,研究方向:教育经济与管理,德育原理;

陈一帆(1993—),女,硕士研究生,研究方向:教育经济与管理。

认为“双师”即“双证书”或者“双职称”的意思。其中不乏高职院校盲目将“双师”与“双证”等同起来,认为只要拥有中级以上的技术职务(或职业资格)证的教师,就是该校“双师型”教师队伍建设中的一员,而不在于教师是否真正拥有所授专业的实践指导能力。例如,通过自主书本学习考取会计师证的非会计专业的教师,其自身拥有该专业实践能力与经验的可能性就不大,更何况还要在此基础上指导去学生。由此可见,建设一支这样形式化的“双师型”教师队伍来解决高职院校的教育质量问题,得到的无非是“换汤不换药”式的结局而已。

事实上,无论是“双证书”还是“双职称”,都是停留在对“双师”称呼的理论化和形式化的追求上,而不在于“双师型”教师真正的内涵素养。因此,就个体层面而言,“双师型”教师的内涵指向应在于教师既要拥有自身专业课程的理论教学素质,又要具备与该课程相对应的实践教学的指导能力,即应是一种集理论教学与实践能力相结合的“双师型”教师。

(二)结构层面:兼职教师与专任教师相结合

从结构层面来看,构建一支专业实践能力强的外聘兼职教师队伍与提升一支理论教学能力强的校内专职教师队伍对于“双师型”教师队伍的建设同等重要。毕竟,从客观上来说,校内专职教师的理论教学能力普遍较强,但专业的实践经验较校外兼职教师而言要弱。那么,“双师型”教师队伍的建设就不应只注重到对于校内专任教师实践能力的培养,而忽视了构建一支相对稳定的、具有较强实践能力的兼职教师队伍的重要性。

从实际出发,我国高职院校的专任教师大部分来源于普通高等院校,而非专门培养职教教师的职业技术师范院校。当然这与目前文凭效应等社会背景下职业技术师范院校的毕业生难以进入高职院校任教的事实有关,但不得不承认的是,普通高等院校的毕业生缺乏将专业理论知识与专业实践能力相结合的教学素质,而这对于高职院校“双师型”教师队伍(尤其是校内专任教师队伍在理论与实践教学能力相结合方面)的建设无疑是雪上加霜。因此,聘请一批企业的工程技术专家、管理人员、能工巧匠等专业实践能力强的企业人员担任学校的兼职教师作为构建一支能够有效提升高职院校教学质量、缓解高职院校生源困境的“双师型”教师队伍具有十分重要的现实意义。

二、当前“双师型”教师队伍建设的主要问题

(一)职业定位模糊

“双师型”教师概念的提出源于为有效解决我国高职院校技能型教师短缺问题的需要,而追本溯源在于保障高职院校长远可持续发展的需要。尤其在当前高职院校面临严重生源困境的背景下,“双师型”教师队伍建设的提出,不仅是为解决高职院校的师资短缺问题,更重要的任务在于提升我国高职院校师资队伍的整体质量及其数量。

然而在实践中,高职院校对于“双师型”教师的职业定位仍处于相当模糊的状态。目前为止,各界对于“双师型”教师的职业定位存在三种认定标准:行政式标准、院校式标准及学者式标准。^[1]行政式标准侧重“双师”素质,强调教师基本素质之外的专业实践经历、相关职称或科研能力;^[2]院校式标准主要指高职院校及各师资培养基地提出的诸如“双师型”和“一体化”教师的标准,该标准强调专业理论与实践经验的集合;^[3]而学者式标准则侧重探讨“双师”素质“冰山模型”的隐形或理论部分,对于显性或实践部分较少关注。^[4]从以上三种对于“双师型”教师职业的认定差异中可以看出,“双师”一词看似简单明了实则歧义诸多,而这也是目前阻碍我国高职院校“双师型”教师队伍建设的主要问题。

(二)评价制度不完善

当前我国高职院校对于“双师型”教师的认定制度大多沿用的是普通高等院校的评价体系,即注重以学科论文的形式来评判教师个人能力的高低,并以此作为教师职称晋级的依据。但我们应该注意的是,尽管高职教育属于高等教育中的一部分,但由于其性质的特殊性,决定了它又与普通高等教育存有本质区别。那

么,对于高职院校教师的评价标准就不应再与普通高等院校的教师相同,更何况是对于需要将理论教学与实践能力相结合的“双师型”教师,倘若与普通高等院校的评价制度一致,以发表学科论文的形式来作为“双师型”教师的评价标准显然是不适用且不公平的。

其次,由于高职院校的教师大多来源于普通高校,在其进入高职院校工作前,其专业能力的评定本就是以学术论文的形式来体现的,实践能力本就偏弱,就算拥有一定的实践能力,但算不上真正意义上的“双师”。因此,倘若工作后,还继续沿用这种评价体系,那么就算该教师想要在自身的职业技能上做出一定提升,但在其既要承担教学任务,又要着手学术研究的前提下,无论是在时间还是精力上,恐怕都难以再顾及实践技能的锻炼和提升。因此,我国高职院校“双师型”教师队伍的评价制度有待完善。

(三)管理机制不健全

目前,我国“双师型”教师队伍的管理机制一直使用的是一种“静态化”的管理模式。这里的“静态化”是指教师队伍人员流动的静态化。事实上,自高等教育扩招以来,我国高职院校的教师就一直保持着一种“只进不出”的“静态化”状态。究其缘由,一方面由于高职院校在其现行人事制度的管理中,能够自主做出选择的权利还太小;另一方面,囿于国家对于高职院校财政资金的投入状况,致使高职院校无论是在对于在校教师的培训,还是在对于新教师的引进方面都深受约束。在此前提下,高职院校想要引进企业中的一线技术专家参与到“双师型”教师队伍建设中的几率,可以说微乎其微。

其次,尽管高职院校在“双师型”教师队伍的建设中,一定程度上激发了教师对于个体实践能力的提升动机,但由于“静态化”的管理机制,高职院校很难确保对于能力得到提升后的教师能够处于相应的工作岗位上。这似乎形成了一个悖论:一方面就算教师的能力在不断提升,渴望实现自身价值;而另一方面学校却仍旧采取“以静制动”的管理方式,无法提供展现教师能力价值的机会。那么,这种情况下不仅会使得教师的所有努力付之东流,在对于“双师型”教师队伍的建设上也是无济于事的。

三、推进“双师型”教师队伍建设的途径思考

(一)明确“双师型”教师队伍专业发展的基本标准

高职院校教师专业标准的意义在于它是选拔高职教师的依据,是培训高职教师的指南,是评价高职教师的尺度,是引领高职教师自身发展的导向,还是提高整个高职教师队伍素质和水平的依据。^[5]由此可见,“双师型”教师队伍建设的关键在于明确其专业发展的基本标准。

从个体层面来看,高职院校“双师型”教师专业发展的首要标准应在于任课教师对于其任教学科的理论知识及其实践能力的拥有。然而就现状而言,当前我国高职院校的专任教师大部分是毕业于普通高校的硕士及博士研究生,其“双师”的体现大多表现在其“双证书”的“能力”上。致使在实践中,大多数高职院校的专任教师理论知识与实践能力脱节的现象十分普遍。反观德国高等专科学校的专职教师任职资格:大学学历,有5年以上的工作经历,至少在相应专业岗位上工作3年;有2年以上的教学或培训经历;有较强的科研能力;原则上要有博士学位;具有教育学、心理学及教学法等专业知识;有运用现代化教学媒体和方法的能力,还要考察应聘者与企业界的联系能力。^[1]¹⁹⁷因此,从国外高职教师的任教标准结合当前我国高职院校师资现状来看,可以得出,当前我国高职院校“双师型”教师的界定标准也应从实践入手,在专任教师的招聘过程中,除了对其做出学历上的要求外,对于其就工作岗位的培训及与该专业相关的社会实践经历也应成为招聘中必不可少的要求之一。只有教师对授课专业的理论教学与实践需求应对自如,那么其教出的学生才能得到社会的认可与大众的欢迎。

同时,从结构层面来看,在目前我国高职院校的“双师型”教师队伍中,来自一线企业的专家级兼职教师所占比例非常小,而大部分高职院校招聘兼职教师的目的也并非是为了提升“双师型”教师队伍的师资水平,而是为了暂时填补师资不足的空缺。而对于兼职教师的理论知识培养与教学能力的鉴定到目前为止还处于空白阶段。但事实上,要建设好“双师型”教师队伍,兼职教师的力量必不可少。他们大部分拥有着超越专任

教师的学科实践能力,而对于市场的需求与产业调整的发展方向也更为了解,同时对于学生职业生涯发展的影响力也更大。因此,在高职院校“双师型”教师队伍的建设中,兼职教师队伍是不应被排除在外的,那么,对于其任教标准也应做出正式要求;在高职院校任教的兼职教师,不仅要拥有所任教学科的专业实践能力,更要拥有能够对该专业进行教育教学的相关素质。例如,某些兼职教师自身虽具有很强的实践能力,但却严重缺乏使之之内化为学生能力的教学素质,而这样的教学显然是无效的。其次,对于教学素质不高的兼职教师,应加强培训后达到授课标准再任教。这样才能使得高职院校的兼职教师不是一支为了空缺而教学,为了教学而存在的“特殊”队伍。

(二)完善“双师型”教师队伍评价制度

实践证明,教育评价制度的完善对于促进教师能力的快速提升、高职院校教育教学工作的有效改革具有十分重要的作用。因此,完善“双师型”教师队伍的评价制度是有效推进我国“双师型”教师队伍建设的的重要举措。

要完善“双师型”教师队伍的评价制度,首要问题在于,学校应根据“双师型”教师的能力及其职责要求,充分发挥教育评价的鉴定、导向、激励、诊断、调节、监督、管理、教育等功能,特别是发挥考核评价体系的“指挥棒”作用,为教师的专业发展指明方向。在评价内容、评价标准和评价方法上,重视对教师“双师”能力的评价,引导大家在教育教学实践中自觉提高“双师型”教师的职业能力。^[6]

同时,鉴于“双师型”教师与普通教师的区别,在其教育评价标准上,应加大对“双师型”教师实践能力项的权重。其次,在考核标准上,要有意识地与普通高等院校更侧重于教师学术能力方面的考核区别开来,毕竟“双师型”教师与普通高等院校教师无论在其教学任务还是教学目的上,都存在本质区别。区别制定本专科教师的考核标准体系,对于促进“双师型”教师教学素养与实践能力方面的提升具有十分重要的作用。例如,在德国的《高等学校总法》中,就明确区分出教授的级别,就专科院校教授的考核标准而言,德国更侧重于对其实践能力的考核,甚至对处于重要岗位的教授,除需要考察其教学素质与专业实践能力及行政工作能力外,甚至还要考察该教授与企业界的联系能力,而普通高等院校教授的考核就仅在于学术方面。同时,在称呼上,本科院校的教授称之为大学教授,而专科院校的教授仅称之为教授。由此可见,德国无论是在教育评价体系还是教师考核标准上都做出了较为明显的区别规定,而这一点也的确值得我们学习。

(三)健全“双师型”教师队伍管理体系

基于目前我国多数高职院校在教师队伍管理体系中,仍旧采取静态管理模式,对“双师型”教师队伍的建设与发展造成了十分不利的影响,因此,在“双师型”教师队伍管理体系的改革中,实施“双师型”教师队伍的动态管理就显得尤为重要。

动态管理体系在一定程度上赋予了高职院校在人事聘任、财政投入与支出等方面的部分决断权。例如,静态管理体系下,尽管某些高职院校想要引入一些企业中的优秀一线人才到“双师型”教师队伍中,但受制于编制原因,这些想法始终没法实现。而动态管理体系不仅能够有效缓解这一困境,更是能够在一定程度上激发教师群体的发展潜力。

其次,动态管理还体现在对于兼职教师队伍的聘请与使用上,充分发挥兼职教师的作用与潜力。例如,对兼职教师队伍实行弹性管理策略,灵活安排其上课时间及地点,充分展现兼职教师的实践能力,如对于一些操作性较强的学科,也可将课堂设置在企业,帮助学生对于该学科的认识与理解更接近实际,同时也更利于兼职教师教学能力的体现。

再次,实施动态管理体系还体现在对专任教师与兼职教师的物质激励及情感激励等方面的奖励措施上。调整教师的福利待遇与劳动报酬,实施多劳多得、优劳优酬等经济政策;不定期召开教学座谈会,对于业绩突出的教师及时给予书面及物质的奖励,以此充分调动教师的工作积极性及教育教学教研能力。

参考文献:

- [1] 李亚昕,张栋科.高等职业教育“双师型”教师能级管理新论[J].高等工程教育研究,2018(1):195.
- [2] 肖慧红.我国高职教育“双师型”教师政策分析[J].高教探索,2007(6):86-88.
- [3] 天津工程师范学院.“一体化、双师型”职教师资培养之路[J].中国职业技术教育,2007(20):10-11.
- [4] 邢赛鹏,陶梅生,陈琴弦,等.应用技术型本科高校“双师型”教师评定标准研究[J].职业技术教育,2015(4):45-48.
- [5] 李方,钟祖荣.教师专业标准与发展机制——教师专业化国际研究译文集[M].北京:北京出版社,2004:1.
- [6] 柳燕君.职业院校“双师型”教师队伍建设研究[J].中国职业技术教育,2014(18):46.

**On Construction of "Double Qualified" Teaching Staff in Higher Vocational Colleges under
the Background of Predicament of Students' Sources**

FENG Wenquan, CHEN Yifan

(School of Education, China West Normal University, Nanchong, Sichuan 637009, China)

Abstract: With the continuous enrollment expansion of undergraduate universities and the decrease of the number of students' sources, the predicament of students' sources in higher vocational colleges is getting worse and worse. It has been proved that improving the quality of students is the key to getting out of the source predicament. As a direct factor influencing the quality of students, the construction of "double qualified" teaching staff is particularly important. In the current construction process of "double qualified" teaching staff, there are some problems such as fuzzy professional orientation, imperfect evaluation system and imperfect management mechanism. It is necessary to strengthen the construction of the "double qualified" teaching staff by clarifying the development standard of "double qualified" teachers, updating the "double qualified" evaluation system and implementing the "double qualified" dynamic management system.

Key words: higher vocational colleges; predicament of students' sources; "double qualified" teachers

(责任编辑:赵 华 责任校对:罗 布)