



“双高”背景下师资队伍现状调研与提升

雷雯静, 何文杰, 杨智伟

(襄阳汽车职业技术学院 汽车工程学院, 湖北 襄阳 441021)

摘要:“双高计划”战略部署引领新阶段职业教育,促使职业教育高质量发展。对于“双高计划”的实施,创新型、高素质专业化发展的师资队伍至关重要。本次调研选取北京市7所“双高计划”建设单位作为调研对象,采取网络调研、文献调研的方式,从教师结构、教师教学能力上,对教师队伍如今的发展现状进行统计分析和比较,总结出教师发展存在的问题,坚持以人为本、能力为重、质量为本,守正创新,提出提升师资队伍建设的不效路径,为高职院校师资队伍高质量发展提供助力。

关键词:双高计划; 师资队伍建设; 高职院校

中图分类号: G718.5

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X(2024)01-0017-06

DOI: 10.19899/j.cnki.42-1669/Z.2024.01.003

新百年、新征程,党的二十大报告指出要“实施科教兴国战略,强化现代化建设人才支撑”,坚持科技是第一生产力,人才是第一资源,创新是第一动力^[1]。根据二十大指导思想,有专家提出产教融合是教育链与产业链的深度融合,科教融汇是教育链与创新链的深度融合,重申强调职业教育、普通教育对国家发展同样重要。而“双高计划”着力于打造培养技能人才,建立技术技能创新服务平台,促使职业教育融入区域发展,为国家战略服务,助力产业升级。因此,我们要将二十大精神融入“双高”建设当中来。“双高计划”中,如何提升师资队伍建设质量,是决定技能人才培养整体质量的关键,这关系到高职院校和国家产业的长远发展甚至影响我国高职院校在国际上的综合竞争力,师资队伍的建设任重而道远^[2]。“双高计划”提出以来,如何

优化教师结构、提升高职院校教师教学、科研能力,打造一批高水平教师教学创新团队,是打造高素质“双师型”教师队伍的重要突破口,也是摆在我们面前的重大课题。通过对北京市“双高”建设高职院校教师情况进行调研,了解师资队伍当今建设现状,获取教师发展存在的问题,并提出高职院校教师职教能力提升方法。

一、师资队伍现状调研

(一) 调查指标

通过分析获取的影响“双高”建设“双师”队伍建设的共性因素,本次调查涉及师资队伍组成、教学能力两大因子,将其选为调查指标。其中,师资队伍组成决定教师的知识结构和理论水平,关乎着“谁来教”“教什么”的问题,是支持技术技能高素

收稿日期: 2023-05-05

作者简介: 雷雯静(1992—),女,湖北襄阳人,襄阳汽车职业技术学院汽车工程学院助教,研究方向:汽车控制系统;何文杰(1991—),男,甘肃天水人,襄阳汽车职业技术学院汽车工程学院讲师,研究方向:汽车电气系统;杨智伟(1994—),男,湖北襄阳人,襄阳汽车职业技术学院汽车工程学院助教,研究方向:汽车电子系统。

质人才培养、高质量高职院校长远发展的基本要素;教师教学能力决定教师“怎么教”、学生“学什么”的问题^[3],是提高学生职业技能的核心要素,教师科研水平的高低,关乎着学校发展如何更好地服务经济产业,是衡量一所高职院校竞争力的至关重要的因素。

(二)调查对象

高水平学校建设单位:

北京电子科技职业学院(A档)

北京工业职业技术学院(B档)

北京财贸职业学院(C档)

高水平专业群建设单位:

北京农业职业学院(A档)

北京信息职业技术学院(A档)

北京劳动保障职业学院(B档)

北京交通运输职业学院(C档)

(三)调查方法

本次调研主要采用网络调查法,将7所高职院校的官网公开信息、“双高计划”以来的自评报告及北京市教育委员会官网公开信息作为主要信息来源,获取第一手资料。另外,在知网、万方进行文献调研,对高校师资队伍现状有清晰的认识。

(四)调查内容实施

1.师资队伍组成

(1)教师结构

北京市“双高计划”高职院校任课教师由校内专任教师、来自行业企业的校外兼职教师构成,高等职业院校教师学历是教师队伍整体素质的重要衡量标志,对院校学生的学习质量与教育教学质量均会产生重要影响^[4]。表1所示,国家普通职业院校生师比优秀标准为16:1,其中调研的7所双高院校生师比最高为11.98:1,师生结构比例优秀。另外,7所高校具有研究生学历的专任教师人数逐步增多,例如,北京电子科技职业学院、北京工业职业技术学院研究生以上学历的专任教师比例达到教师总数量的三分之二。除专任教师外,兼职教师在高等职业院校中也发挥着重要作用,如北京劳动保障职业学院兼职教师课时量超过37%,企业兼职教师授课数量课时占比32%,实现了将企业的优质资源引入高校。科学合理的教师职称结构有利于激发教师队伍活力,极大限度发挥教师队伍的作用,从表1中数据可得,七所院校高级以上职称的教师占比均值在45%左右,从整体上看,北京市“双高计划”院校中,中级职称教师总量总体占比仍较大,这在一定程度上反映出各院校教师队伍职称结构需进一步优化。

表1 教师结构组成

| 学校名称 | 双师型教师比例(%) | | 生师比(%) | 专任教师(人) | 硕博比例(%) | 高级职称(%) |
|------------|------------|-------|--------|---------|---------|---------|
| | 2020 | 2021 | | | | |
| 北京财贸职业学院 | 73.85 | 76.45 | 11.98 | 293 | 78.83 | 44.02 |
| 北京电子科技职业学院 | 81.87 | 82.15 | 8.61 | 521 | 85.99 | 38.77 |
| 北京工业职业技术学院 | 88.51 | 89.57 | 8.00 | 342 | 86.1 | 52.57 |
| 北京交通运输职业学院 | 81.36 | 78.99 | 11.84 | 238 | 76.05 | 44.96 |
| 北京劳动保障职业学院 | 53.59 | 43.13 | 9.21 | 160 | 71.21 | 45.63 |
| 北京农业职业学院 | 76.76 | 69.35 | 10.36 | 401 | 75.23 | 59.04 |
| 北京信息职业技术学院 | 85.32 | 85.05 | 9.2 | 368 | 72.5 | 43.21 |

(2)双师型“教师比例”

“双师型”教师数量与比例,在一定层面可以反映出高等职业院校教师队伍整体水平,其中,关于培养高质量人才、实现产教融合、拉动校企合作等方面的要求^[5],都需要“双师型”教师的支撑,数量充足、结构优化、技能精湛的“双师型”教师队伍是“双高计划”开展的重要力量。

根据教育部发布的《职业教育“双师型”教师基本标准(试行)》,北京市高职院校的认定工作机制采取“职业院校校级认定和市级备案、抽查”工作机制,从教师应具备的理论和实践教学能力,企业相关工作经历,或积极深入企业和生产服务一线进行过岗位实践,能否及时将新技术、新工艺、新规范融入教学等多个方面进行认定,如是否具有累计3年

以上与所从事教学专业相关的行业企业从业经历,或者近5年本人参加省级及以上技能大赛并获得省级以上奖项。

根据北京市“双高计划”高职院校提供的官方数据调查结果显示,其中六所“双高”院校“双师型”教师比例整体占比都较大,达到“双师型”教师数量占专业课教师总数量的50%以上的目标,甚至北京工业职业技术学院达到了89.57%的比例。但各院校“双师型”教师数量在教师总数量中的占比差距较大,其中北京劳动保障职业学院“双师型”教师比例为43.13%,未达到基本要求。

2. 教师教学能力

(1) 学生对教师满意度调查

依照推出的用于高职院校中教师教学能力结构的经典模型,教师教学能力的构成要素由教师的职业态度、育人能力、课程与教学能力几个方面组成^[6]。学生评教的方式广泛应用于各大院校,来评价教学效果。根据北京市高等职业教育发布的年度质量报告,学生满意度相关的问卷调查反馈结果:学生基本对教师教书育人、职业态度、教学管理评价较高,其中,北京电子科技职业学院整体满意度均值达到99.27%,北京劳动保障职业学院对教师管理和服务态度反馈效果稍差,满意度为95.29%。

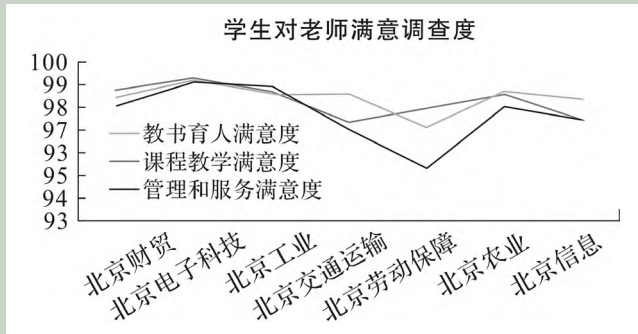


图1 2020—2021 学生对教师满意度调查

(2) 职业院校教学能力大赛获奖情况调查

职业院校技能大赛教学能力比赛涉及:教学内容、教学设计、教学实施、教学评价、教学反思,是彰显职业院校教师的教学能力的突出指标。除此之外,竞赛指导能力、教学成果奖对于反映教学水平的高低同样至关重要^[7]。如表1所示,通过调查2019—2022年北京7所“双高”院校中各项数据可知:被调查的7所院校中,北京电子科技职业

学院累计获得31个市级教学能力比赛一等奖,国家级教学能力比赛一等奖3个,一等奖和国奖数量远高于其他6所院校,综合评分最高。另外,北京信息职业技术学院总计在市级教学能力比赛中共获得31个奖项,市级奖项排名第三,但未获得一个国家级奖项,而除北京信息职业技术学院外,其余6所学校都曾获得国家级教学奖项,因此综合评分较低。

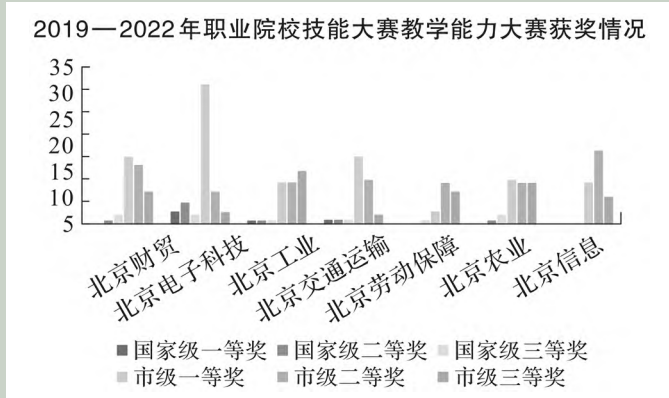


图2 2019—2022 职业院校技能大赛教学能力大赛获奖情况

(3) 教学成果奖获奖情况调查

教学成果之所以设立,其主要用于鼓励、激发广大教育工作者,使他们投入教育教学改革研究中来^[8],为教育事业健康发展提供能够推广的形式和经验。其中,这一过程是理论与实践相辅相成、阶跃上升的过程,彰显出对课程、专业或学科教学方案的认可,同样也作为充分肯定教师教学能力的过程,如今,学校办学、发展等质量水平

的重点考核皆把它作为核心要素。精心培育、提炼出的教学成果,对改革人才培养模式、专业建设、师资队伍发展等是重要主推力^[9]。根据调查结果显示:7所院校国家级奖项获奖情况差距不大,均为1~2项,市级教学成果奖中获奖最多的是北京电子科技职业学院,累计获得14项北京劳动保障职业学院获奖最少,总计获奖数7项。

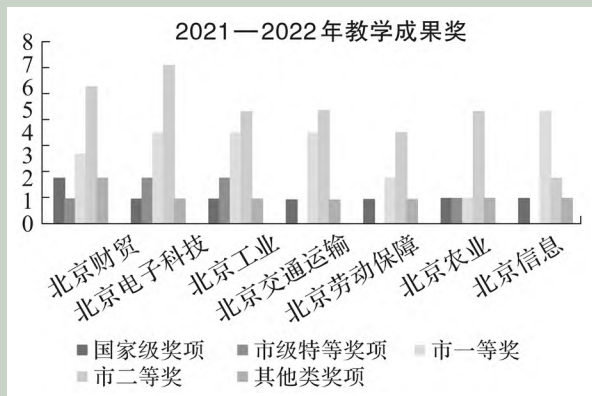


图3 2021—2022年教学成果奖

(4) 教师指导技能竞赛情况调查

双师型教师的培养,使得教师所学知识伴随着企业的进步而逐步更新,让教师不止具备教师职称还具有扎实的实践能力,教育部牵头的全国职业技能竞赛,作为“以赛促学”“以赛促教”的重要手段^[10],不仅有利于“双师型”教师素质养成,而且助推高职院校师资队伍建设。通过对2019年、

2022年北京市职业院校技能大赛获奖情况和全国职业院校技能大赛获奖情况进行调研,调查结果显示,北京工业职业技术学院教师指导技能大赛总计获奖125项,累计获奖项数最多,北京交通运输职业学院指导技能大赛获奖总数最少,只有20项,“双高”院校教师指导技能大赛能力差距较大。

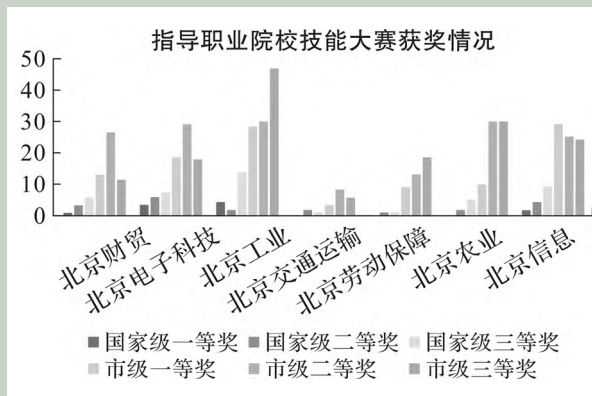


图4 指导职业院校技能大赛获奖情况

二、调研结果分析

基于上述对“双高计划”建设单位教师结构、教学能力等因素的实证调查发现,教师结构组成和教学能力方面存在问题:

(一) “双师”认定标准不清晰

目前,7所高职院校在师资结构组成中高学历教师占比较高、大部分院校“双师”比例达到较高水平,但各院校对于“双师型”教师的认定在各方面都

比较模糊,部分院校制定的标准针对从初、中、高三级对“双师型”教师进行分层分级认定这一政策落实不到位;部分院校甚至为增加院校“双师型”教师数量,制定相对较低的“双师型”认定标准,教师评价制度与“双师型”教师的建设契合不够。

(二)薪酬绩效激励政策不明朗

根据调查结果,对于教师薪酬绩效,只有个别北京市“双高”院校实施改革,如北京财贸职业学院。另外,教师的考核与评价机制没有及时更新,绩效激励无法与教师发展相契合,难以调动教师工作积极性与能动性。而根据调查结果,教师招聘力度呈增长趋势,薪酬奖励制度不科学合理,很难将高学历人才留得住,并且用得上。

(三)教学能力参差不齐

对于传统学科类院校,如北京交通运输职业学院、北京劳动保障职业学院,教师教学能力比赛、教学成果奖、指导竞赛获奖较少,教学科研成果产出较少,北京工业职业技术学院、北京电子科技职业学院、北京信息职业技术学院这些新兴学科类院校教师教学能力、指导竞赛能力较强,教学科研产出成果较多。传统学科类院校使用信息化技术能力相对较弱,均衡发展的高品质课程还未形成,教师专业和教学水平难以满足高水平技术人才培养需求,很难适应产业更新、技术提升的发展趋势,教师能力的提升和时代的发展、科技的进步尚不能同频共振。

三、提升对策与方法

(一)制定“双师型”教师评价体系

没有标准就没有质量,应当从多方面、多角度出发,根据学校发展条件,制定全面科学、具有可操作性的“双师型”教师资格认定标准,同时需积极促进与政府、行业、企业、学校协同协作建立政府评价、行企评价、企业评价、院校自评相结合的“双师型”教师队伍质量考评体系,避免考评结果主观化。深化对“双师型”教师概念的理解,明确教师专业发展方向。

(二)完善教师激励机制

高职院校需对“双师型”教师管理进行实时跟进与动态管理,制定长期有效的规划,按照“领头羊计划”“按劳分配,多劳多得,优绩优酬”的方式制定科学合理的竞争性绩效分配方案。可将教师在教学创新、技术研发、校企合作、技能大赛等活动中

所获得的成果按照一定的标准合理转化为经济奖励,不断加大优秀教师专业成长的物质保障力度,激发教师工作动力以及自身更高层次的成长需求,增强自身发展与服务的内生动力与创造活力,不断增强教师的学校的认同感,进而加强师资队伍的稳定性的。

(三)在教学研究上下功夫

高职院校教师教学能力的提升,离不开信息化工具的使用、科研实践的支撑。教师要不断提升互联网创新工具的使用能力,采用信息化教学方式,应用高效课堂管理平台和互动教学平台,整合优质教学资源,开发个性化模块化授课方法。另外,把握科研的内涵,防止对于科研认识的局限性和片面性,认识到教学研究也属于科学研究的范畴。注重教育科学的研究,注意将研究选题与所教课程进行有机结合和相互关联,注意将研究过程、研究成果应用在课堂教学中。这样既改善了教学,又在服务教学的过程中进一步激发教师的科研创新能力。培养教师在教学中发现问题的敏感度,开展立项研究的科学度,完成结题的高质量度,研究成果应用教学的回归度,进而形成教学研究的良好闭环,教学为科研提供来源和方向,科研又反过来促进教学的改进,教学与科研相辅相成、互相促进、互相渗透。

四、结论

本研究以北京市七所“双高”院校为对象,采用文献研究法、网络调查法,首先调查了教师结构和教师来源情况,包含教师的数量、师生比例、学位结构、职称结构和“双师型”教师结构四个方面,发现部分院校存在“双师型”教师比例较低的问题;接着分析了教师教学能力情况,发现部分传统学科类高职院校教师在教学能力大赛、教学成果、指导竞赛方面表现不佳,获得奖项较少,教师教学创新能力有待提高。为此,提出了制定“双师型”教师评价体系,完善教师激励机制,在教学研究上下功夫的提升路径。为今后的师资队伍建设提供参考性建议。

参考文献:

- [1] 王亚南,王斌,张晓超,等.项目化任务下高职院校专业教学团队运行现状的实证调研[J].职教论坛,2022(11):83-90.
- [2] 李玉珍,肖怀秋,肖英.“双高”职业院校教学团队的发展现状与对策[J].职教通讯,2022(10):87-92.
- [3] 潘锡泉,郭福春.“双高”建设背景下高职院校科研创新能

- 力不足的原因分析及提升策略[J]. 教育与职业, 2022(18): 51-56.
- [4] 黄河, 冯国群, 岳松, 等. 基于“双高”建设背景的地方高职院校提升服务发展水平研究[J]. 广西职业技术学院学报, 2022(4): 83-89.
- [5] 陈科, 任媛. 高职院校教师职教能力的构成及影响因素研究——以双高计划为研究背景[J]. 现代商贸工业, 2022(18): 91-93.
- [6] 张娜. “双高计划”下高职院校师资队伍建设研究[D]. 南昌: 江西科技师范大学, 2022: 20-23.
- [7] 李永, 段琼辉, 胡新岗, 等. “双高”背景下高职院校教师专业发展现状及析因[J]. 高教学刊, 2022(12): 161-164.
- [8] 李金磊. 双高背景下高职院校教师教学能力调研与提升策略研究[J]. 山东商业职业技术学院学报, 2021(4): 33-37.
- [9] 林春树. 职业教育“双高计划”项目绩效评价指标体系研究[J]. 宁德师范学院学报(哲学社会科学版), 2020(2): 92-109.
- [10] 王春燕. 胜任“双高”建设的教师队伍能力图谱与提升路径研究[J]. 中国职业技术教育, 2020(16): 84-89.
- [责任编辑: 许海燕]

Research and Improvement of the Current Situation of the Teaching Staff under the Background of Double High Plan

Lei Wenjing, He Wenjie, Yang Zhiwei

(School of Automotive Engineering, Xiangyang Auto Vocational Technical College,
Xiangyang, Hubei 441021, China)

Abstract: The strategic deployment of the Double High Plan leads the new stage of vocational education and promotes its high-quality development. To complete the construction task of the Double High Plan, it is necessary to have a creative, high-quality and professionally-developed team of teachers. This survey selected seven Double High Plan colleges in Beijing as the research object, and adopted the methods of network research and literature research to carry out statistical analysis and comparison of the current development status of teachers from the aspects of teacher structure, teachers' teaching ability, and summed up the existing problems of teachers' development. Effective ways to improve the construction of teaching staff are proposed, adhering to the principle of people-oriented, ability first, quality first, and innovation and provide assistance for high-quality construction of teaching staff in higher vocational colleges.

Key words: Double High Plan; teacher; teacher staff construction; vocational colleges