



民办高职“双师”培养质量影响因素分析

——基于重庆高职院校数据

陈千浩¹, 何英蓉²

(重庆科创职业学院, 重庆 永川 402160)

摘要: 基于重庆高职院校数据, 利用社会统计软件(SPSS), 对“双师素质”教师培养九个影响因素进行了实证分析, 最后针对专业素质、制度建设、激励机制、发展前景、培养过程五个主要影响因素提出对策建议。

关键词: 民办高职; 双师素质; 影响因素; 实证分析

中图分类号: G718.5

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2014) 02-0042-04

一、引言

2004年, 教育部颁发的《高职高专院校人才培养工作水平评估方案(试行)》(教高厅[2004]16号)明确指出: “双师素质教师是指具有讲师(或以上)教师职称, 又具备下列条件之一的专任教师。(1) 有本专业实际工作的中级(或以上)技术职称(含行业特许的资格证书、及其有专业资格或专业技能考评员资格者); (2) 近五年中有两年以上(可累计计算)在企业第一线本专业实际工作经历, 或参加教育部组织的教师专业技能培训获得合格证书, 能全面指导学生专业实践实训活动; (3) 近五年主持(或主要参与)两项应用技术研究, 成果已被企业使用, 效益良好; (4) 近五年主持(或主要参与)两项校内实践教学设施建设或提升技术水平的设计安装工作, 使用效果好, 在省内同类院校中居先进水平。

基于以上“双师”教师内涵的界定, 为了弄清重庆民办高职院校“双师素质”教师培养相关因素的影响大小, 我们对重庆部分高职院校进行调查。问卷样

本量的大小, 按照 Loehlin(1992)建议样本规模至少应 100, 最好为 200。Bollen(1989)建议应当参考类似领域已有研究的经验确定合适的样本规模。根据前人研究的经验, 记录数应当在希望分析的自变量数的 20 倍以上为宜。比如希望分析 6 个自变量, 则样本量应当在 120 以上。

我们通过大量调查和研究提炼出影响“双师素质”的 9 个因素, 故样本量应确定在 180 以上。以重庆部分高职院校为考察对象, 发放 230 份问卷, 回收 227 份, 有效回收率为 98.7%, 剔除掉 35 份各问题回答分值完全相同的问卷后, 余下有效问卷 192 份进行了统计分析(有效率 84.6%)。

二、分析方法

本研究以文献研究为基础, 采用问卷调查法收集原始数据, 运用社会统计软件(SPSS)进行实证分析, 最后归纳总结研究成果, 并提出对策建议。

三、实证分析

3.1 问卷信度检验

收稿日期: 2014-02-25

基金项目: 2011 年重庆市教育科学规划课题“重庆民办高职‘双师型’教师培养质量评估研究”的阶段性研究成果(课题编号: 2011-PG-016), 主持人: 陈千浩。

作者简介: 陈千浩(1973-), 男, 湖北巴东人, 重庆科创职业学院工商管理学院副院长, 讲师, 研究方向: 人力资源开发与管理研究方向; 何英蓉(1978-), 女, 湖北巴东人, 重庆科创职业学院教师, 研究方向: 教师资源。

我们运用文献研究法,查阅收集有关国内外高职教师“双师素质”培养的资料和文献,作为假设模型的理论基础,在重庆几所高职院校教师之间进行了两次意见征集,从而制定民办高职教师“双师素质”培养影响因素意见收集表,并咨询了多位相关专家,请他们提出了宝贵的建议,经过多次论证,确定9个自变量和3个因变量。在调查中发现9个自变量中,发展前景、道德修养、理念文化、社会观念4个因素,相对于公办教师培养来说,对民办高职教师培养的影响较大。

在研究中,运用SPSS软件,用Cronbach a信度系数来检验各个度量与度量项目的内部一致性。根据美国统计学家指出:同质信度a值在0.7以上者,表明数据可靠性较高,一致性较强。

自变量有9个因素:专业素质、制度建设、激励机制、发展前景、培养过程、道德修养、理念文化、社会观念、行业因素,通过 $a = [K / (K - 1)] [1 - (\sum S^2_i / \sum S^2_x)]$ 公式计算,同质信度系数(Cronbach a)分别为:0.7521,0.7124,0.7147,0.7357,0.7232,0.7425,0.7531,0.7104,0.7882。

从表1可以看出,自变量的内部一致性系数在0.7521到0.7882之间,表明各个自变量的度量都比较可信。

因变量有度量项目(思想观念、业务水平和工作业绩)有3个,Cronbach a系数为0.8543,表明这3个度量项目的可靠性系数较高。

3.2 描述性统计分析

将9个影响因素及“双师素质”的表现因素再次进行了细分处理得出了26个子因素。第一步:将问卷数据逐项录入SPSS软件系统。

第二步:将各变量的度量得分进行加权平均得到每份问卷的各变量的分值,再将各变量的均值汇总后按顺序排列,见图1:

第三步:对各主要影响因素的均值进行描述统

表1 自变量同质信度系数表

| 变量 | 度量项目数(23) | Cronbach a |
|---------|-----------|------------|
| 1. 专业素质 | 2 | 0.7521 |
| 2. 制度建设 | 4 | 0.7124 |
| 3. 激励机制 | 3 | 0.7147 |
| 4. 发展前景 | 2 | 0.7357 |
| 5. 培养过程 | 3 | 0.7232 |
| 6. 道德修养 | 3 | 0.7425 |
| 7. 理念文化 | 3 | 0.7531 |
| 8. 社会观念 | 1 | 0.7104 |
| 9. 行业因素 | 2 | 0.7882 |

表2 因变量的总体描述性统计

| 因变量 | 均值 | 最小值 | 最大值 |
|-------|----------|-----|-----|
| 素质增长度 | 4.623264 | 3.0 | 5.0 |

计分析,见图2:

各变量均值的数学期望E()为3.92115162,即各变量均值的均值为3.92115162。在9个影响因素中,从影响的重要性程度由高到低依次为:

专业素质>制度建设>激励机制>发展前景>培养过程>道德修养>理念文化>社会观念>行业因素。

因变量高职教师素质增长度的描述性统计(见表2),提供了因变量的均值、最小值、最大值及标准差。

3.3 相关分析

本研究中,影响高职教师培养的9个因素:专业素质、制度建设、激励机制、发展前景、培养过程、道德修养、理念文化、社会观念、行业因素与高职教师素质增长度的相关系数见表3。

从表3、表4中可以看出,专业素质、制度建设、激励机制、发展前景、培养过程5个影响因素与高职教师素质增长度的相关系数均为正,且相关水平较高,而且它们在P值为0.01水平都是显著的。

相比较起来,道德修养、理念文化、社会观念、行业因素、素质增长度4个影响因素与高职教师素质增长度的相关水平不高,其中发展前景这一因素相对于民办高职院校教师来说,影响程度比较强烈。可见,民办高职院校教师培养,跟公办院校教师培养相比,民办院校教师更加注重自身发展前途,对自身将来发展关心程度很高。故此,最终的主要影响因素模型如图3所示:

四、对策建议

| | |
|----------|-------|
| 4.623264 | 双师影响度 |
| 4.447917 | 专业素质 |
| 4.152344 | 制度建设 |
| 4.121528 | 激励机制 |
| 4.059896 | 发展前景 |
| 4.026042 | 培养过程 |
| 3.901042 | 道德修养 |
| 3.878472 | 理念文化 |
| 3.4375 | 社会观念 |
| 3.265625 | 行业因素 |

图1 变量均值排序

| 各因素均值的描述统计 | |
|------------|------------|
| 平均 | 3.92115162 |
| 标准误差 | 0.12174619 |
| 中位数 | 4.02604167 |
| 众数 | #N/A |
| 标准差 | 0.36523857 |
| 方差 | 0.13339921 |
| 峰度 | 0.26530562 |
| 偏度 | -0.7405803 |
| 区域 | 1.18229167 |
| 最小值 | 3.265625 |
| 最大值 | 4.44791667 |
| 求和 | 35.2903646 |
| 观测数 | 9 |
| 最大(1) | 4.44791667 |
| 最小(1) | 3.265625 |
| 置信度(95%) | 0.28074721 |

图2 影响因素均值描述统计分析图

4.1 设计恰当的“双师素质”教师培养内容,构建教师培养内涵体系

在高职教师培训中,必须注重教师的培训内容和培训目标,主要从专业理论知识、专业实践技能、职业指导技能、教育科研能力四个方面加大培养力度。

职教教师的专业理论知识要在广度上加大培训力度,在理论联系实际和理论联系职业岗位工作能力的培养上下功夫。同时,必须要有过硬的专业实践技能才能胜任专业教学、技术开发和生产经营等工作。学校要定期组织专业教师到相关行业、企业参与社会实践、顶岗工作、行业研讨会以及指导企业活动。

职业指导对高职院校人才培养目标的实现具有重大意义。所以,每一位教师都有责任给予学生正确的职业指导,都需要掌握一定的职业生涯规划 and 职业指导知识。

教育教学能力是教师的核心素质和关键职业能力。具体落实到教学上,就是要培养教师对教学思想的明确性、对教学内容、教学方法与教学方式的掌握和创新等。这些能力,都需要一定的科研能力作支

撑。良好的教育教学科研能力是教师提高教学质量和学术水平的需要,是由“经验型”向“双师型”和“研究型”教师转化的必由之路,它能够使教师逐渐进入一种新角色。

因此,鼓励“双师型”教师积极参与科学研究实践,有利于教师更新知识和创造知识。教师特别是高职院校的教师积极将科研成果转化为社会生产力,促进学院的“产学研”综合能力,有利于提高学校的综合竞争力。

4.2 制定科学的“双师素质”教师培养制度,构建教师培养保障体系

当前,我国高职教师队伍建设需要政府、行业和学校形成政企校“三位一体”的培养格局,从制度层面上加以保证,形成制度保障体系。

通过政府与企业相结合,将教师资格认定制度作为“双师素质”教师资格认定的基础,再通过教师序列职称评定或行业职称评定完善“双师素质”教师资格认定。最后,通过强化企业社会责任,为教师培训的谋求阵地;通过学校的全方位激励,给教师素质提升以动力;通过政企校结合建立教师终身培训制度,以求教师可持续发展。五项保障措施之间既相对独立,

表 3 公办高职教师培养影响因素与教师素质增长度的相关矩阵

| | 专业素质 | 制度建设 | 激励机制 | 发展前景 | 培养过程 | 素质增长度 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 专业素质 | 1 | | | | | |
| 制度建设 | 0.634 | 1 | | | | |
| 激励机制 | 0.563 | 0.536 | 1 | | | |
| 发展前景 | 0.567 | 0.357 | 0.456 | 1 | | |
| 培养过程 | 0.458 | 0.576 | 0.312 | 0.489 | 1 | |
| 素质增长度 | 0.676 | 0.545 | 0.445 | 0.383 | 0.337 | 1 |

相关性在 0.01 水平是显著的(2-tailcd)

续上表

| | 道德修养 | 理念文化 | 社会观念 | 行业因素 | 素质增长度 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 道德修养 | 1 | | | | |
| 理念文化 | 0.342 | 1 | | | |
| 社会观念 | 0.456 | 0.542 | 1 | | |
| 行业因素 | 0.357 | 0.431 | 0.247 | 1 | |
| 素质增长度 | 0.081 | 0.069 | 0.057 | 0.034 | 1 |

表 4 民办高职教师培养影响因素与教师素质增长度的相关矩阵

| | 专业素质 | 制度建设 | 激励机制 | 发展前景 | 培养过程 | 素质增长度 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 专业素质 | 1 | | | | | |
| 制度建设 | 0.634 | 1 | | | | |
| 激励机制 | 0.563 | 0.536 | 1 | | | |
| 发展前景 | 0.565 | 0.523 | 0.523 | 1 | | |
| 培养过程 | 0.458 | 0.576 | 0.312 | 0.489 | 1 | |
| 素质增长度 | 0.676 | 0.545 | 0.445 | 0.383 | 0.337 | 1 |

相关性在 0.01 水平是显著的(2-tailcd)

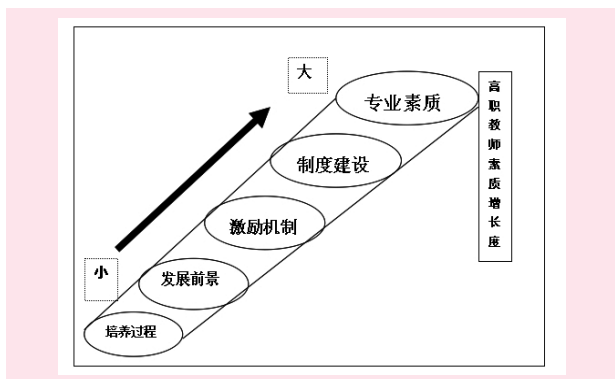


图3 高职教师“双师素质”培养影响因素模型

又有内在的联系,其出发点和落脚点是一致的,就是保障高职院校教师“双师素质”队伍持续发展。

高职院校教师必须具备“双师素质”,必须组建“双师素质”的教学团队,只要这样才能促进高职教育质量的提高和可持续发展。要达到这个目的,必须从政策制度层面规范政府、企业和学校的教师培养行为,逐步形成高职院校“双师素质”教师培养制度保障体系,促使“双师素质”教师培养工程取得更大的实质性效果。

4.3 运用有效的“双师素质”教师激励措施,构建教师培养激励机制

高职院校应结合自身具体情况,制定对“双师素质”教师的激励措施和制度,使“双师素质”标准成为老师努力工作和自主学习的方向,激发教师的潜能,全面提升教师队伍素质。

在职称评定上,既要重视一般教师系列职称的评定,又要完善第二职称如“工程师”的评聘,使得已具有“双师型”教师素质和条件的教师成为“双师型”人才,改善教师的职称结构。教育行政部门应加强职称工作的分类指导,根据高职院校教师队伍建设实际,制定高职院校教师职务任职资格评审标准。各校要加强教师梯队建设,形成合理的教师职称结构。

在聘任制度上,对已经取得相应职业资格证书的教师,要积极聘任,以充分调动其工作激情。同时,提高待遇从企业引进高职称、高水平的专业技术人才。

在待遇上,摒弃平均主义的分配方式,充分体现“按劳分配”与“按能分配”的原则,形成以能力高低,贡献大小拉开档次的分配格局,使“绩效”工资名副其实,提高“双师型”教师的待遇,形成充分体现并积极鼓励教师履行岗位职责和创造突出业绩的薪酬体系。

4.4 形成切实的高职学校发展愿景,构建教师发展目标体系

高职院校要制定切实可行的学校发展规划和美好愿景,要求职能部门组织教师制定自身发展规划,形成教师发展目标体系,通过愿景激励和自身内在目标的驱动,加强高职“双师素质”教师的培养。

一是要有先进的理念文化。要给予学校一个未

来发展的愿景,打造优势办学品牌,铸造学校的精神和灵魂。这一点,相对于民办学校来说尤其重要。办学理念在学校的发展建设中起着非常重要的作用,体现学校的个性和魅力,是打造优势办学品牌的第一要素,是一所学校的精神和灵魂。

二是要有完善的物质条件。要具有特色专业,要创新人才培养模式,要加强实训基地建设,要注重教学团队和专业带头人的培养。对于理论教师,在不断提高他们学历层次和理论水平的同时,要尽量创造条件和改善福利待遇,让他们到生产、建设、管理、服务第一线专业实践和考察一定时间,或到学校实训基地和产学研三结合基地进行锻炼(或工作)一定时间,包括动手能力训练,提高他们的实践能力和动手能力,使他们逐步成为“双师型”的教师。

三是要健全机制。以重点专业(群)为“实体”,充分听取、尊重专业指导与咨询组织(专业指导委员会或顾问委员会)的意见,增大以重点专业为龙头的专业群教学组织机构与行业企业多形式合作,多渠道工学结合培养专门人才的决策权;在运行机制建设方面,建立健全灵活多样、丰富多彩的专业设置、建设、改革、发展机制,构建科学、合理、有效的教学质量保障体系,形成统一性与多样性相结合的人才培养质量评价机制等。

4.5 拓宽“双师素质”教师培养途径,构建教师培养检验体系

培训管理主要由四个基本步骤组成,即教师培训的需求分析、培训设计、培训实施和培训评估。^[4]所以,学院要开展培训结果检验活动,构建教师培训评估体系。首先,从组织、岗位和人员三方面进行需求分析;其次,在培训设计上,要注重“四维一体”(政府、企业、院校和教师)的“双师”文化培养;选择交叉式(交替使用)“双师”培训手段(如讲授、案例探讨、操作示范、头脑风暴、视听教学、网络教学、自我培训等手段);采用一体化(理论与实践教学有机融合)、轮岗制教学模式;健全对企业的约束和考核制度。在实施过程中,要侧重于运用激励机制调动教师的科研积极性。在评价评估上,对教师培训中的每个阶段、每个环节不断进行调控,以促进教师培训向规范化、制度化、科学化方向发展,保证高职教师培训的质量和效果。

参考文献:

- [1] 傅少伟. 高职教师“双师素质”教师有效培训研究:以福州 F 学院为例[D].福州:福建师范大学,2009:44-45.
- [2] 陈千诒,徐继义,徐伟. 高职“双师素质”培养质量保障体系构想[J]. 职业技术教育,2011,(22):55-56.
- [3] 傅少伟. 高职教师“双师素质”教师有效培训研究:以福州 F 学院为例[D].硕士学位论文,福州:2009:38.

[责任编辑:石芬芬]

(下转第 50 页)

(上接第 44 页)

Analysis of the Factors Influencing the Training Quality of “Double Quality” in Private Higher Vocational Schools ——Based on the Data in Higher Vocational Schools in Chongqing

CHEN Qian-gao¹, HE Ying-rong²

(Chongqing Creation Vocational College, Chongqing 402160 ,China)

Abstract: On the basis of the data in higher vocational schools in Chongqing and in use of Social Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), this paper analyzes the nine factors which influence the training of “double quality” teachers and proposes the suggestions for professional quality, system building, incentive mechanism, development prospects and training process.

Key words: private higher vocational school; double quality; influencing factors; empirical analysis