重庆民办高职院校“双师型”教师 培养抽样调查分析^{*}

徐 伟

(重庆科创职业学院,重庆 402160)

摘 要:“双师型”师资队伍是高职院校为适应实践应用型人才培养目标而对专业教师的特殊要求。当前民办高职院校处于从规模扩张向内涵发展的转变中,“双师型”教师队伍建设至为关键。针对此问题,笔者对重庆市 6 所具有代表性的民办高职院校进行调查,通过实证分析,提出民办高职院校培养“双师型”教师队伍必须加强制度建设、完善激励措施、拓宽培养渠道和提高办学开放水平等对策建议,为民办高职院校人才培养质量工程与内涵建设夯实基础。

关键词: 民办高职;“双师”建设;师资队伍建设

DOI: 10.3969/j.issn.1672-9846.2015.03.017

中图分类号: G715.1

文献标志码: A

文章编号: 1672-9846(2015)03-0060-03

一、研究数据来源与方法

(一)数据来源

根据重庆市教育科学“十二五”规划课题“重庆民办高职‘双师型’教师培养质量评估研究”的研究方案,课题组对重庆市 6 所具有代表性的民办高职院校教师进行抽样问卷调查,占全市 15 所民办高职院校的 40%,其中重庆市主城区民办高职院校 2 所、郊县 4 所。通过邮箱、QQ、微信等网络手段和实地问卷调查,共有 180 名专任教师接受调查,回收问卷 180 份、回收率 100%,有效问卷 178 份、占 98.9%,问卷采用匿名方式,数据稳定、可靠。此外,课题组还采集 6 所民办高职院校 2012 年网络平台相关数据进行分析。

(二)研究方法

本研究旨在对重庆市民办高职院校“双师型”教师培养情况进行调查,试图从实证的角度,运用调查、统计、比较等实证方法进行分析,寻找“双师型”教师队伍建设的成功经验和存在的问题,为民办高

职院校教师队伍建设提出建设性措施和策略。

二、数据分析

根据教育部颁布的《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)对“双师型”教师的界定,笔者对重庆市 6 所民办高职院校“双师型”教师的统计数据进行分析如下。

(一)被调查对象基本情况统计分析

1. 样本院校基本情况。6 所民办高职院校共有 1684 名专任教师,“双师型”教师 345 名,占专任教师总数的 20.5%,远低于重庆市高职院校“双师型”教师平均 39.1%的比例;与重庆市辖 6 所公办高职院校 50.1%的比例相比,悬殊更大。如表 1 所示。

表 1 “双师型”教师占专任教师比例

学校区域分布	主城区院校	郊县院校	合计
专任教师数	433	1251	1684
双师型教师数	179	166	345
双师型教师占 专任教师比例(%)	41.3%	13.3%	20.5%

*收稿日期:2015-05-18

基金项目:重庆市教育科学“十二五”规划课题“重庆民办高职‘双师型’教师培养质量评估研究”(编号:2011-PG-016)。

作者简介:徐 伟(1973-),男,四川泸县人,重庆科创职业学院副教授,主要从事民办职业教育管理研究。

2. 样本教师基本情况。对有效问卷的 178 名教师按“双师型”与“非双师型”的划分,可以看出,“双师型”教师只有 37 名,仅占调查总数的 20.8%;而“非双师型”却有 141 名,占 79.2%。

(二) 样本教师任课情况调查分析

表 2 被调查教师担任课程分布比例

课程	专业	专业	既上理论课	合计
	理论课	技能课	又上技能课	
人数	49	67	62	178
比例	27.5%	37.6%	34.9%	100%

从表 2 可知,接受调查的 178 名教师中,任专业理论课的 49 人,占 27.5%;任专业技能课的 67 人,占 37.6%;既上理论课又上技能课教师 62 人,占 34.9%。实际承担技能课教学任务的教师(含既上理论课又上技能课教师)达到 129 人,而调查的“双师型”仅为 37 人。可见,许多教师没有被学校确认为“双师型”教师,但事实上却承担着技能课教学。这充分说明民办高职院校“双师型”教师培养的迫切性。

(三) “双师型”教师来源及培养方式分析

表 3 “双师型”教师来源情况统计表

	外部引进		内部培养	合计
	企业引进	其他引进		
人数	8	24	5	37
占双师型教师的比例	21.6%	64.9%	13.5%	100%

从表 3 可以看出,37 名“双师型”教师中,从企业引进的 8 名,约占 21.6%;从其他学校、科研单位等引进的 24 名,占 64.9%;学校内部培养的只有 5 名,占 13.5%。由此可以看出,民办高职院校在培养“双师型”教师方面的努力还不够。

表 4 “双师型”教师培养方式

	企业兼职	校企合作培训	挂职锻炼	合计
学校	1	0	5	6

从表 4 可以看出,6 所民办高职院校“双师型”教师培养方式上,只有 1 所学校允许或选派专任教师进入企业兼职;没有 1 所民办高职院校采取与企业深度的合作,进行校企合作培训;其他 5 所民办高职院校均采用假期挂职锻炼方式培养。这说明民办高职院校在人事管理和办学上开放程度还不够,校企合作仅停留在浅层次的合作上。

表 5 挂职锻炼提升实践能力有效性统计

	非常有效	比较有效	一般	没有效果
人数	9	12	28	129
比例	5.1%	6.7%	15.7%	72.5%

从表 5 可以看出,对挂职锻炼提升教师实践能

力有效性上,5.1%的教师认为非常有效,72.5%的教师认为没有效果。很明显,教师对挂职锻炼培养“双师型”教师的方式并不太认同。究其原因主要有三个方面:一是教师挂职锻炼时间有限。教师无法更深入了解和熟悉企业运转,因而学到的实践技能非常有限。二是企业排斥。企业认为教师来挂职仅是走过场,不太相信理论知识丰富的教师能进行实际操作。因此,很难把涉及企业深层次的、核心的工作交给教师完成,导致教师所接触的工作属于浅层次的。大部分到企业挂职锻炼的教师仅仅在企业走马观花地待了一段时间,写份心得报告,盖个章交差。三是激励措施不力。许多教师反映,民办高职院校派出去挂职的教师,学校没有给予相应的补贴,企业也不愿意为“多余的人”提供待遇。最终,由于缺乏激励措施而使挂职流于形式^[1]。

表 6 提升实践能力有效性措施统计表

	企业兼职	校企合作培训	挂职锻炼	其他
人数	162	132	27	8
比例	91.0%	74.2	15.2%	4.5%

从表 6 可以看出,对于学校应该采用何种方式来培养“双师型”教师,178 名教师中,162 名认为应该允许教师到企业兼职,132 名认为学校应该与企业深度合作,27 名认为采用挂职锻炼方式能有效提高教师实践能力。很明显,教师对民办高职院校采用挂职锻炼方式是不太满意的。

(四) “双师型”教师队伍稳定性统计分析

对“双师型”教师待遇倾斜政策问题的调查,6 所民办高职院校教师的反映几乎出奇地一致,认为没有特殊的待遇。尽管各学校一再声称对“双师型”教师非常重视,也一再强调在工资、奖金和职位晋升上会对“双师型”教师有倾斜;但在实际执行中,由于透明化、体系化的工资、福利、职位体系没有建立起来,基本是投资人“一口价”,制定的政策形同虚设。因此,“双师型”教师并没有真正得到待遇上的重视,在一定程度上导致教师并不热衷于提高实践技能。

在调查离职倾向这一问题上,“双师型”教师明显比例偏高,当年准备离职的达 11 人,占 37 人中的 29.7%;而具有离职倾向的达 16 人,占 43.2%。两者加起来达 72.9%。“非双师型”教师显得“缓和”一些,准备离职的 21 人,占 141 名调查者的 14.9%;具有离职倾向的 42 人,占 36.9%。二者相加,达到 51.8%,具体见表 7。这充分说明民办高职院校教师队伍极其不稳定。

表 7 “双师型”教师离职倾向测试统计

	双师型教师		非双师型教师	
	人数	比例	人数	比例
准备离职	11	29.7%	21	14.9%
离职倾向	16	43.2%	52	36.9%
不打算离职	10	27.1%	68	48.2%
合计	37	100%	141	100%

对离职原因调查,近 90% 的教师选择了“感觉缺少安全感和归属感”,68% 的教师选择了“感觉缺少发展空间”。对“离职去向”选择方面,42.8% 的教师希望进入公办院校,37.1% 的教师选择“考公务员”,20.1% 的教师选择进入“企业或自主创业”,没有教师选择“去另一所民办院校”。这充分说明民办高职院校教师对民办高职院校的不信任。

三、民办高职院校“双师型”教师队伍培养对策建议

(一) 狠抓内涵建设,做好顶层规划

民办高职院校在早期发展中,往往重视规模扩张,对教师培养投入不足。但随着高职教育深入发展,民办高职院校从扩规模求生存转变为重内涵求发展,而“双师型”教师队伍培养是内涵建设最重要的内容。因此,民办高职院校必须切实转变思想,重视教师“双师素质”培养,首先从学校宏观层面做好“双师”队伍建设的战略规划,层层落实,完善激励、考核制度,并安排专项资金予以保障^[2]。

(二) 营造宽松环境,拓宽培养渠道

目前,绝大部分民办高职院校在教师常规管理上,还未完全走出“管”的陈旧套路,采取“卡”“堵”的方式来限制教师流动,无形中把学校与外界环境隔离开来,形成了保守、封闭的工作环境,十分不利于“双师”教师的成长。同时,企业由于无相关利益和受企业保密性原则约束,对教师挂职无心、无责、无权管理,教师挂职无法深入岗位具体工作和核心任务,使挂职形式大于内容,最终导致挂职效果十分有限。对此,民办高职院校应该充分发挥体制机制灵活性,做好两个方面的工作,为教师提升职业能力营造良好的内外环境:

一是开放式办学。开放式办学要求学校作为一个子系统,融入到社会、行业母系统中,这是高职教育开放性的内在要求^[3]。对此,学校要放弃“管”的思想,采取“导”的方式,减少和优化学校内部管理程序和环节,为教师“减负”,提供较为宽松的人事管理环境,鼓励教师走出学校,进入企业兼职或自主创业,获取职业岗位或行业经验,提升“双师素质”。

二是校企深度合作。学校要与企业深入开展产学研一体化的深度合作,将人力资源管理工作高度整合,校企双方人员互训、互帮、互学,最终实现人员互派,使校内教师兼具学校教师和企业员工“双重”身份,真正融入企业真实工作环境,获取相应工作体验,提高教学内容的真实度和有效度。

(三) 完善考评政策,落实“双师型”教师待遇

通过调查还发现,民办高职院校对“双师型”教师的认定并不严谨,甚至许多学校并未有完善的认定标准,一些学校采取推荐方式,一些学校采取高层领导直接认定方式,十分随意,人为因素较多。针对此,民办高职院校要依据教育部以及地方教育行政部门出台的相关“双师”教师认定办法,结合学校专业、办学历史等实际情况,制定符合学校实际的认定办法,“宁缺勿滥”,严格按标准认定,并纳入年度考核。同时,要落实“双师”待遇,树立榜样示范作用,激励教师提升“双师素质”。

(四) 完善人事管理,稳定教师队伍

民办高职院校教师流动性过大是有目共睹的。虽然许多院校采取了不少措施稳定教师队伍,但收效甚微。根本原因是民办高职院校的“民办身份”,教师缺少保障,没有安全感和归属感。这方面,民办高职院校需要尽可能地完善人事管理制度,特别是养老、医疗、公积金等制度保障体系,采用梯度化措施,让老教师享受到更高的福利待遇,为新教师树立良好愿景,使教师群体不断增强安全感和归属感,降低离职率。

总之,民办高职院校持续发展需要进行内部综合改革,而“双师型”教师的培养至为关键。这一问题的解决,除了需要民办高职院校在内部不断努力外,还需要有一个良好的外部环境,需要政府出台相应的配套政策,解决民办高职院校教师的有关需求,以改变民办高职院校教师“流失率”过高的问题,促进民办、公办合理互动,和谐共生。

参考文献:

- [1] 凌云,马祥兴,田雷. 系统视阈下高职院校“双师型”师资队伍建设研究与实践[J]. 教育与职业,2012,(18): 64-66.
- [2] 胡海员. 高职“双师型”教师的内涵、能力及培养策略研究[J]. 黑龙江高教研究,2011,(12): 57-59.
- [3] 李敏. 高职院校“双师型”教师队伍建设的分析[J]. 职教论坛,2012,(31): 65-67.