

基于协同创新机制的民办职业院校“双师型”教师队伍建设研究

陈梅

(山东协和学院 山东 济南 250107)

摘要: 民办职业院校作为国家高职院校的补充,是发展职业教育不可或缺的一部分。当前,为了切实有效的提高我国民办职业院校的人才输出率,需要政府、企业、高等院校、师生各个领域的力量来协同发展,致力于培养出“双师型”的教师队伍,进而使得高职教学可以呈现出较强的教育生命力。

老师是其立教之本,兴教出生之源。高职院校教师队伍建设工作是提高我国职业素质教育的关键环节和着力点。当前,我国的高等专科技术教育正在进入由规模经济发展到深化其内涵和质量水平提升。民办高职专科院校若要想进一步提升其办学水平和核心综合竞争能力、走“内涵式”的发展之路,就必须在国内外建设起一支优秀的“双师型”人才培养队伍,成为改善和提升我国民办高职专科院校的教育水平和质量的重要保证。

1 “双师型”教师

“双师型”的高级教师,有两种:一个类型就是“双职称型”,即除了高级教师必须在高等专科以上学校授课担任教师这一系列的高级职称之外,还可能再次申请取得其他新的职称。二是“双素质型”,即既是指优秀的高中教师既要求具有理论课实践教学的综合素质,也要求具有实践教育课理论教学的综合素质。双师型高职教师队伍体系建设一直以来都认为是当代我国普通高职院校实施教师队伍体系建设过程中的一大重要特色和教育工作中的重点,大力加强“双师型”高职教师队伍体系建设,已发展成为当代国际教育社会及我国教育界共同体的呼声。《国家职业教育改革实施方案》(2019年国发〔2019〕4号)明确指出,要“多措并举”着力打造“双师型”中等专业技术教师队伍。”

2 民办高职院校双师型人才培养教师团队的研发现状

通过文献梳理发现,相关学者对影响民办高职院校“双师型”教师队伍建设原因的研究主要集中在以下五个方面。

1、政府对民办高校的相关政策落实到位。

官庆瑜(2017年)认为,政府现有的政策对民办高校的法人性质、教师身份地位以及资金支持等方面缺乏相应的配套法规保障体系,使得教师的编制以及社会保障等问题受到诸多的限制。特别是与公办院校相比,公办与民办两种教育体系下教师的待遇差距较大,对“双师型”教师的引进以及队伍的稳定造成影响。

2、民办高职院校内部管理等因素影响。

朱丽萍(2015年)认为,不少民办高校领导者对教师重要性的认识不到位,管理中存在移植企业雇佣思想的做法,忽视了对教师的人文关怀,使得教师对民办高职院校的认同感较低,从而影响了“双师型”教师队伍的稳定性。景莎莎(2017年)认为,民办院校自筹经费办学的性质决定了民办院校存在商业化办学思维,企业化的管理模式造成了民办高职院校的教师归属感的缺失。

3、民办高职院校的管理人员对“双师型”专业教师队伍建设认识不到位。

王驰(2012年)通过对比了民办与公办高职院校之间在“双师型”人才队伍建设中存在问题的主要异同点,认为前者还是存在人才流动性大的问题。张鑫(2015年)通过调查云南省民办高职院校,认为民办高职院校教师来源复杂,存在大量从高校毕业直接任教的教师,实践能力欠缺,“双师”能力大打折扣。阚文婷(2016)发现由于各个院校判定标准不一样,真正符合标准的“双师型”教师数量更少;冷筱指出重市民办高校中“双师型”教师数量偏少的事实并分析了具体的原因所在。认为前者还存在流动性大的问题。张鑫(2015年)通过

调查云南省民办高职院校,认为民办高职院校教师来源复杂,存在大量从高校毕业直接任教的教师,实践能力欠缺,“双师”能力大打折扣。阚文婷(2016)发现由于各个院校判定标准不一样,真正符合标准的“双师型”教师数量更少;冷筱指出重市民办高校中“双师型”教师数量偏少的事实并分析了具体的原因所在。

4、民办高校教师因素。

宁静(2017年)认为,民办高职院校教师具有特殊性,高职称、年龄大的教师缺乏危机意识,新教师以及中青年教师的个人成长空间不足,不能有效激发积极性,导致教师专业发展动力不足。

5、社会环境等因素影响

王生花(2014年)通过分析认为,无论是社会公众还是民办院校自身,甚至是民办院校的师生以及学生均对民办院校教师缺乏一定的重视和认同,这也是造成民办院校“双师型”教师队伍建设的困境之一。钟正美(2015年)提出,社会舆论对民办高校的性质的曲解,导致民办院校招聘不到优秀教师,影响“双师型”教师队伍的建设。

3 基于协同创新机制提高民办职业院校双师型教师素质

基于协同创新机制,从国家、学校、教师自身三个层面出发,细致研究各个层面的可以为双师型师资队伍所提供的有利条件,提出相应的策略。

3.1 完善并落实“双师型”教师队伍建设的民办教育政策

作为民办高职院校,要想实现自身发展,在保持独立性办学的基础上,积极争取政府的政策支持至关重要,这些政策包括社会保障政策和教师人事政策等。完善的社会保障制度是实现“双师型”教师队伍稳定性的重要制度保障;为民办高职院校教师提供一定数量的事业编制是加快“双师型”教师队伍建设的重要补充。打破“二元”社保体系、提供部分事业编制、健全公办教师流通机制

3.2 建立统一的“双师型”教师认证标准和机制

民办高职院校均在国家相关政策的指导下建立符合自身学校发展的“双师型”教师认证标准,但是这样的认证标准不具有权威性和普遍适用性。从权威性角度来讲,在目前以“双证书”为主要认证标准的制度下,高职院校内部认证的“双师型”教师不能完全反映教师真实的教学水平、实践技能以及其他所具备的相关职业素养,其权威性明显不足。从普适性角度来讲,由于认证标准不具有权威性,一所高职院校认证的“双师型”教师,在另外一所学校未必能够得到认可,不具有普适性。因此,建立并完善“双师型”教师认证标准是“双师型”教师队伍建设的基础和前提,也是保障“双师型”教师质量的基础和前提,更是提升“双师型”教师社会影响力和权威性的基础和前提。另外,教师专业化发展理论还认为,国家对职教教师具有认证以及管理制度。综合以上两点原因,应建立统一的“双师型”教师资格认证标准和认证机制,从而提升教师教师的专业化发展水平,进而提升“双师型”教师队伍的整体素质水平。

3.3 创建融合型“双师型”教师校企合作培养模式

利益相关者理论认为,民办高职院校以及政府部门均是民办高职院校的利益相关者,双方在“双师型”教师队伍建设中承担着不同的角色与任务。而校企合作是培养“双师型”教师的重要途径,作为核

心利益相关者的民办高职院校投资人(举办人)或者管理者应创新校企合作模式;作为重要利益相关者的政府应发挥校企合作政策引导作用;企业作为社会公众是间接利益相关者,也应承担起相关责任。因此,三方应合力共同创建融合型的“双师型”教师校企合作模式。

传统的校企合作模式难以发挥校外企事业单位的人力资源优势和实践经验优势,在“双师型”教师队伍建设中发挥的作用有限。民办高职院校应充分利用其自身灵活的办学机制和办学模式,打破传统的思维定势,寻求新的路径,从而达到创新校企合作模式,广泛利用企业的人力以及物力等资源优势,建立“双师型”教师教学团队的目的。这也是充分利用校外企业人力资源,解决民办高职院校实践型教师数量偏少、教师队伍结构不合理的重要途径。创新校企合作模式包括创新校企合作办学项目和实施校企一体化办学两种模式。

3.4 构建完善的“双师型”教师管理制度体系

在对教师进行招聘的过程中,民办和高职专科院校都应积极地落实好国家的相关政策,加快研究出台并建立健全学校内部的教师招聘管理制度,严把招聘人员入口关。

提升民办高职院校“双师型”教师的薪酬激励标准是提升教师积极性,促进更多的教师向“双师型”教师转变的重要条件,同时也是提升“双师型”教师数量的重要举措,划拨“双师型”教师专项发展资金,提高“双师型”教师薪酬激励标准;同时建立动态调整机制,根据民办高职院校的办学情况逐年逐步提升“双师型”教师的薪酬激励标准。

在制订“双师型”的教师考核指标时,要采取定量和定性有机地结合起来的原则。如对教师参加技术培训的频率、指导学生参加技术大赛获奖情况、教学工作业绩、科研成果等方面采用定量指标;对于专业职教和老师的职业道德等没有办法从严谨的意义上确定考核标准的指标,可以通过定性指标来考核。

3.5 提高“双师型”教师队伍建设经费支持力度

民办高职院校“双师型”教师队伍建设离不开相应的经费支持,这些经费支持不仅包括省财政部门提供的民办教育财政支持经费,

民办高职院校还应该提供相关的经费对教师队伍建设进行支持。因为在能够保证学校相关教学经费科研资金按期支付的稳定基本前提下,才真正能够尽快培养培育出更多“双师型”的优秀教师,提升我们的优秀教师教育团队教学整体素质和学校现代化教学建设技术水平。

提高专兼职教师的薪资待遇和科研奖励,缩小与公办学校待遇之间的差距,提升教师的归属感、认可感和自豪感。

4. 结论

民办高职院校作为高等职业教育的重要组成部分,“双师型”教师队伍建设有助于改进民办高职教育的治理方式、激发民办高职院校的办学活力、实现民办高职院校内涵式发展,这都有助于民办高等教育改革发展,坚定新时代民办教育改革发展的信心和勇气,实现民办教育高质量发展。

参考文献

- [1] 安冬平,冼雪琳,闫飞龙.新时代高职院校师资队伍建设的系统思考:时代透视与战略抉择[J].职业技术教育,2018(13).
- [2] 饶足辉.民办高职院校“双师型”师资队伍建设路径研究[J].广东水利电力职业技术学院报,2018(04).
- [3] 王振洪.管理文化视域下民办高职院校教师组织承诺的提升路径[J].教育研究,2018(01).
- [4] 刘海宏.教师专业化理论视角下的应用型院校“双师型”教师队伍建设[J].教育与职业,2019(02).
- [5] 刘东海,吴全全,闫智勇,徐纯.工匠精神视阈下职业教育教师专业化发展的困境和路径[J].中国职业技术教育,2019(06).

本文系山东协和学院职业教育创新发展高地理论实践研究专项:基于协同创新机制的民办职业院校“双师型”教师队伍建设研究(编号:XHX Y202014)的成果论文。