

高职院校“双师结构”教学团队的类型及建设重点研究

刘德强

(上海理工大学 管理学院, 上海 200093)

摘要: 建设高职院校“双师结构”教学团队对于深化职业教育的综合改革具有重要的意义。结合我国职业教育的性质与特点,“双师结构”教学团队的类型可分为以下三类:校内专业教师与校外兼职教师结合的“双师结构”教学团队;基础课教师与专业课教师结合的“双师结构”教学团队;专业课教师与思政教师结合的“双师结构”教学团队。教学团队的建设要注重科学性与规律性,不同的发展阶段,要把握不同的建设重点。“双师结构”教学团队的建设过程可分为“孵化期、形成期、成熟期、稳定期”四个阶段,对不同阶段的建设重点进行了研究,为我国高职院校教学团队的建设提供参考与借鉴。

关键词: 高职教育; 双师结构; 教学团队; 建设重点

中图分类号: G 715 **文献标志码:** A **文章编号:** 1009-895X(2016)04-0378-05

DOI: 10.13256/j.cnki.jusst.sse.2016.04.016

Research on the Type and Construction of the “Dual Qualification” Teaching Team in Vocational Colleges

Liu Deqiang

(Business School, University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai 200093, China)

Abstract: Construction of the “dual qualification” teaching team in vocational colleges is of great significance to deepening the comprehensive reform of vocational education. In view of the nature and characteristics of vocational education in China, the teaching team of “dual qualification” can be divided into three categories: combination of professional teachers with off campus part-time teachers; combination of teachers of general courses and specialized courses; combination of teachers of ideological courses and specialized courses. Construction of such a teaching team should be scientific and regular, and different developmental stages must focus on different construction aspects. In this paper, construction process of the teaching team of “dual qualification” is divided into four stages: incubation period, formation period, mature period and stable period, and the study of the different stages can provide reference for construction of the teaching team in vocational colleges.

Keywords: higher vocational education; dual qualification; teaching team; keys to construction

收稿日期: 2016-03-30

基金项目: 教育部2012年人文社会科学研究一般项目《示范性高等职业院校“双师结构”教学团队建设特征及评估体系研究》(12YJC880056)

作者简介: 刘德强(1977-), 男, 讲师。研究方向: 人力资源管理、职业教育。E-mail: liudq@usst.edu.cn

加快发展现代职业教育，培养形成高素质的劳动大军，是提高中国制造和服务水平，深入推进实施“四个全面”战略布局的必然要求。发展职业教育，关键在于建设一支结构合理的“双师结构”教学团队，做好“双师结构”教学团队的分类发展，准确把握其本质特征，对于推进“双师型”教学团队的建设具有重要意义。

一、“双师”概念的发展历程

1995年，国家原教委出台《关于开展建设示范性职业大学工作的原则意见》指出：高职院校“专业课教师和实习指导教师要具有一定的专业实践能力，其中要有1/3以上的‘双师型’教师”。这是国家层面首次提出了建设“双师型”教师。2000年，教育部下发了《关于开展高职高专教育师资队伍专题调研工作的通知》，第一次使用了“双师型”教师与“双师”素质教师的概念^[1]。2006年，教育部出台了《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》强调：注重教师队伍的“双师”结构，改革人事分配和管理制度，加强专兼结合的专业教学团队建设。这是国家层面对“双师”的进一步深化，提出了内涵更为丰富的“双师结构”概念。2014年国务院出台了《关于加快发展现代职业教育的决定》，明确指出：建设“双师型”教师队伍。可以说，“双师”概念自提出至今，其内涵在不断地深化，为我国高职院校教师队伍的建设起到了重要的引导和推动作用。

经过近20年的发展，综合前人学者对“双师”的研究，其概念可归纳为两大类。

(1) 从教师个体的维度出发，包含“双职称”说，即教师既要有教师职称，又要有行业职称；“双证”说，即教师既要有教师资格证，还要有行业职业资格证书；“双能力”或“双素质”说，即教师既要有理论教学能力，又要有实践教学能力。

(2) 从教师团体的维度出发，提出了“双师结构”教学团队，它不要求团队中每个个体都具有双师素质，而是强调团队整体在理论教学能力与实践教学能力上协同互补，即团队中既有精通学问的学术导师，又有精通技术的技师。可以说，“双师”概念的发展，反映了我国高等职业教育教师队伍建设的客观规律，又符合我国职业教育的现状和需求。

二、“双师结构”教学团队的基本类型

刘宝存认为教学团队是以教书育人为共同的远景目标，为完成某个教学目标而明确分工协作，相互承担责任，知识技能互补的个体所组成的团队^[2]。许峰认为“双师结构”教学团队主要是为完成教学任务，以专业或课程建设为载体，由学校专任教师和企业兼职教师两支力量组成的一种教师组织形式^[3]。高等职业教育作为高等教育的一个类型，既肩负着我国教育的基本使命，培养德、智、体等方面全面发展的社会主义事业的建设者和接班人，又肩负着高等职业教育的特殊使命，即培养面向生产、建设、服务和管理第一线需要的高技能人才。因此，“双师结构”教学团队的建设必须服务高等职业教育履行使命。然而，当前我国高等职业院校“双师结构”教学团队建设的途径主要有三条：一是聘请企业一线的兼职教师；二是引进具有企业经历的专职教师；三是派遣学校教师进企业顶岗实习，培养双师素质。可以看出，高职院校“双师结构”教学团队的建设以专业课程的理论与实践教学为主，缺少基础课教师与专业课教师、课程教师与思政教师的“双师结构”教学团队，基础课教师和课外素质教育教师长期被排除在“双师”结构教学团队之外^[4]。在新的发展形势下，高等职业教育要坚持以立德树人为根本，以服务发展为宗旨，主动适应技术进步和生产方式变革及社会公共服务的需求，深化体制机制改革，培养高素质劳动者和技术技能人才。“双师结构”教学团队主要有以下三种类型。

(一) 校内专业教师与校外企业兼职教师相结合

德国的“二元制”、澳大利亚的TATE学院等世界先进职业教育都表明，无论高职院校教师的兼容能力有多强，也很难满足不断变化的社会需求对师资队伍和技能的要求^[5]。校内专业教师与校外企业兼职教师组成的“双师结构”教学团队，实现了“理论专家”与“技术行家”的协同互补，对于优化专业课程师资队伍，提高专业人才培养质量有着重要意义。校内外专兼结合的“双师结构”教学团队建设，还应理顺以下三点。

(1) 国家层面要完善制度保障，加强对高职教育事业的支持性干预、宏观调控及政策导向^[6]，加强人事分配与管理制度的改革，形成企业人才向

事业单位流动的良性机制;要考虑企业在市场经济条件下,追求利润、谋求经济利益的关切,在税收减免、政策优惠等方面对与高职院校开展“双师结构”教学团队建设合作的企业有所倾斜。

(2) 高职院校与企业要抓住利益契合点深入开展育人合作,特别是高职院校要充分发挥技术攻关、人才培养的优势,使企业、教师与学生能够在“双师结构”教学团队的建设中互利多赢。

(3) 校内外专兼结合“双师结构”教学团队要完善团队建设管理工作,不断完善“双师结构”教学团队教师的准入、培养与流动机制,深化改革教学团队的考核评价和激励机制。

(二) 基础课教师与专业课教师结合

基础课包括公共基础课与专业基础课,是专业教育的前提和必备条件,在专业人才的培养体系中占有举足轻重的地位。当前,我国职业教育中“重专业、轻基础”的现象依然突出^[7],基础课程在支撑专业教育方面的力度不足,缺乏有针对性的衔接。因此,高职院校在“双师结构”教学团队的建设过程中,要加强基础课教师与专业课教师资源的整合、衔接与协同。

(1) 学校层面要通过政策引导、体制支持、制度激励、动态评估,积极构建基础课教师与专业课教师结合的“双师结构”教学团队,践行高职教育课程体系“全面发展”与“能力本位”的指导思想,培养学生可持续发展素质与职业岗位胜任能力。

(2) 双方课程在教学目标的设置上要相互协同,基础课程的教学目标要考虑不同专业岗位的实际需求,专业课程的教学目标要体现学生基础素质的培养。

(3) 要强调教学团队的动态发展与相对稳定的特征。基础课教师与专业课教师结合的“双师结构”教学团队侧重点在于校内第一课堂教育,其教学规律性、周期性较为明显,因此该教学团队建设要注重中青结合,职称比例均衡、学缘结构合理。

(三) 专业课教师与思政教师结合

当前,我国高职教育存在过于追求经济属性,忽视教育的自然属性,造成人才培养过程中过分注重技能培养,忽视了职业道德及职业素质的教育^[8]。在高职院校“双师结构”教学团队建设的

过程中,往往忽略与思政教师队伍的协同,因此无论从教育本质属性的角度还是从高职教育的培养目标出发,专业课教师与思政教师结合的“双师结构”教学团队都是我国高职院校“双师结构”教学团队的应有之义。建设专业课教师与思政教师相结合的“双师结构”教学团队,关键要把握以下三点。

(1) 注重教学目标的协同。从立德树人的角度,专业教育与思想政治教育的教学目标具有高度的统一性,在专业课程的教学要主动融入意识形态、社会主义核心价值观等思政教学目标,同时,在思政教学中要根据不同专业的特点,从职业道德的角度进行有针对性的德育。

(2) 注重实践教学的协同。实验、实训、实习等实践教学是高职教育人才培养的关键环节,要在学生专业实践教学中开展思想政治与专业教育结合的教学内容,强调专业教育的德育功能。

(3) 注重专业型思想队伍的建设。专业型不仅强调思政教育的专业性,还要强调思政教师的“专业”背景,要针对高等职业教育的不同专业群建立一支稳定的专业群对口的“专家型”思政课教师队伍。

综上所述,当前高职院校“双师结构”教学团队可定义为:以培养拥护党的基本路线,适应生产、建设、管理、服务第一线需要的,德、智、体、美等方面全面发展的高等技术应用性专门人才为目标,以现代高等职业教育理论为指导,由知识技能互补,协同合作的校内专业教师、校外兼职教师、基础课程教师、思政教师等组成的,结构合理、稳步发展的跨单位、跨部门、跨学科的教师团队。

三、“双师结构”教学团队在不同时期的建设重点

根据教学团队发展的规律,高职院校“双师结构”教学团队的建设过程可分为孵化期、成长期、成熟期、稳定期四个阶段,虽然不同类型的“双师结构”教学团队在不同的建设阶段有不同的特征,但也有其共性的特征。本文将着重阐述不同类型“双师结构”教学团队在不同建设阶段的共性特征,以把握不同阶段的建设重点。

（一）孵化期的建设重点

孵化期是“双师结构”教学团队的建设筹备期，这个时期的关键在于团队目标的设置、团队带头人的选拔、团队模型的构建等。对于一个团队而言，目标是存在的前提，能够为团队建设过程中的决策提供依据，同时也为团队成员的协同合作提供一个共同的焦点。“双师结构”教学团队的建设目标要以立德树人为根本，以促进“双师结构”各方教师与学生的发展为核心，以提高高等职业教育教学水平为追求。选拔优秀的团队带头人，是“双师结构”教学团队的核心，对于不同类型的教师组合，可采用“双领导”的模式选拔团队带头人。带头人的选拔要注重引育并举的原则，以充分发挥带头人的辐射作用和聚集效应。团队模型的构建是建设“双师结构”教学团队的关键，对于校内外专兼结合的教学团队，要以深化校企合作为平台，以共同参与课程建设、技术研究等实质工作的协同为重点；对于校内不同课程类型教师结合的教学团队，可通过联席会、集体备课等协同方式开展。“双师结构”教学团队的组建还应注重成员结构的合理性，特别是成员的职称、学位、学缘、年龄等，要从团队长远发展的角度予以考虑。

（二）形成期的建设重点

形成期是“双师结构”教学团队的建设初始期，形成期主要侧重于“双师结构”的制度建设、兼职教师的聘任与管理、教学课程的改革等。“双师结构”教学团队的制度建设应至少包含两个层面：一是校内外专兼结合的“双师结构”教学团队制度，该类制度要注重对等性与互惠性。通过制度设计使校企共建的“双师结构”教学团队，成为校企双方合理价值诉求、资源有效对接的重要载体，构建“人才共培育、技术共研发、过程共管理、成果共分享、责任共承担”的长效机制体制。二是校内不同类型教学结合的“双师结构”教学团队制度，该类制度要注重引导性与激励性。高职院校要把“双师结构”教学团队的建设纳入发展规划中，结合学校人才资源发展规划，以教师培养制度、职务晋升制度、人事分配制度的改革为突破口，构建有利于校内不同类型教师“双师结构”教学团队的制度体系。形成期的另一项重点建设内容就是兼职教师的聘任与管理，这里需厘清两大问

题，一是深刻认识兼职教师的内涵。根据《高职高专院校人才培养工作水平评估指标体系》中规定：兼职教师是学校正式聘用的，已独立担任某一门专业课教学或实践教学任务的校外企业及社会中实践经验丰富的名师专家、高级技术人员或技师及能工巧匠。二是高度重视兼职教师的培养。把兼职教师当成“临时工”或“挂名教师”的做法都是不可取的，要把兼职教师纳入本校全职教师的培养体系之中，建立兼职教师与专职教师互动机制，促进“理论专家”与“能工巧匠”、“科研能手”与“技术行家”的交流互动，提高专兼两支队伍的教学水平。教学课程改革的重点就是突出教育教学的实用性、先进性与必要性，从课程结构、课程内容、教学形式等方面着手，使教学更加符合学生综合素质的培养，更加符合职业的需求，更加符合办学的目标。

（三）成熟期的建设重点

成熟期是“双师结构”教学团队的建设成长期，该时期要侧重于辐射示范效应的发挥和社会服务的拓展等。胡柏翠等人的研究指出，高职院校优秀教学团队的重要特征之一是“绩效显著”^[9]，可以说，成果转化、示范效应、服务拓展等功能是“双师结构”教学团队建设的重要使命。此阶段要巩固和拓展“双师结构”教学团队的建设成果，提升“双师结构”的示范效应与服务能力，重点推进优秀教材编纂、精品课程建设、示范教学基地建设、高职院校人才培养改革等工作；还要加强校内不同学科群间、兄弟院校间、国际院校间的交流合作。在服务社会方面要通过职业培训、技能鉴定、技术服务等方面为社会提供优质服务，提升“双师结构”教学团队的服务能力。

（四）稳定期的建设重点

稳定期是“双师结构”教学团队的建设良性运行期，该时期的建设重点在于完善的绩效考核机制和优秀的团队文化建设等。完善的考核评估体系与和谐的团队文化是“双师结构”教学团队的重要特征^[10]。虽然不同建设期的考核评价侧重点不一样，但经过前三个时期的建设发展，稳定期的重点要注重评价考核体系的系统性、科学性与激励性，强调团队的合作与互补。考核指标的设计要突出人才培养方案的设计与实施、教学改革、专业设

置、就业情况、技术服务、基地建设、团队建设、制度建设等方面。在团队文化建设中要着重突出制度文化建设和协同合作文化建设。制度文化是实现教学团队价值目标的保障系统,关系到“双师结构”教学团队的可持续发展与良性运作。制度文化建设的基础是教学团队的制度体系建设,制度体系应包含“双师结构”教学团队组建的基本条件,团队运作方案,团队成员的督导、激励与约束,团队绩效评估、分析与反馈,人力资源配置与流动制度等方面。同时,要积极营造良好的制度执行氛围,让制度成为团队成员的自觉行为规范,使制度文化成为建设优秀“双师结构”教学团队的保障。建设优秀的“双师结构”教学团队,还要转变教师的工作观念,强化教师协同合作意识,切实发挥团队合作的合力效应。

四、结束语

加快发展现代职业教育,对于深入实施创新驱动发展战略,创造更大人才红利,加快转方式、调结构、促升级具有十分重要的意义。推动职业教育的改革与发展,关键在于师资队伍的建设。建设“双师结构”教学团队,是高职院校提升师资队伍水平的重要抓手,有利于提升职业教育基础能力,有利于提升高职人才的培养质量。因此,建设高水平的“双师结构”教学团队还要注重不同类型教学团队的协调发展,把握团队建设发展不同时期的规律与重点。当前,对于“双师结构”教学团队理论与实践研究还应拓宽视野,注重宏观审视与微观透析相结合;要紧抓教育综合改革的契机,重

点把握影响“双师结构”教学团队建设质量的关键因素,以实践探索的创新倒逼顶层设计的改革。“双师结构”教学团队的内涵十分丰富,值得高职院校在实践中不断的深化与拓展,也值得更多学者进一步探索其内涵,丰富其发展理论,为“双师结构”教学团队的发展提供理论指导。

参考文献:

- [1] 贺应根,夏金星. 职业教育“双师型”教师内涵研究综述[J]. 职业技术教育(教科版),2005,26(13):55-57.
- [2] 刘宝存. 建设高水平教学团队,促进本科教学质量提高[J]. 中国高等教育,2007(5):29-31.
- [3] 许峰.“双师结构”教学团队建设探索[J]. 中国高校科技,2011(12):46-47.
- [4] 陶济东.“双师”结构专业教学团队内涵新解[J]. 职业技术教育,2011,32(22):49-52.
- [5] 季舒鸿,高查清. 高职“双师结构”教学团队:内涵与建设要素[J]. 职业技术教育,2012,33(4):49-53.
- [6] 樊冰. 高职院校“双师结构”教学团队建设的问题及对策探讨[J]. 湖南邮电职业技术学院学报,2014,13(1):87-89.
- [7] 冯天祥. 高职教育的误区之一:轻基础、重专业——教学督查的思考[J]. 中国校外教育(上旬刊),2012(12):131-132.
- [8] 刘忠洋,刘晟蓝. 论高职学生综合素质教育的缺失与公共基础课程的作为[J]. 湖南社会科学,2014(2):229-232.
- [9] 胡柏翠,周良才. 高职院校优秀教学团队建设的目标定位与策略[J]. 职业技术教育,2010,31(23):78-81.
- [10] 刘德强. 基于KPI的“双师结构”教学团队绩效考核指标模型设计[J]. 教育与职业,2011(33):79-81.

(编辑: 巩红晓)