

# 艺术设计类“双师型”教师分层聘任管理改革探究

吕洋, 王强, 李研

**摘要:** “双师型”教师是应用型高校教师专业化发展的重要类型。通过对上海应用型高校艺术设计类院系专业教师进行调研, 客观上掌握了艺术设计类“双师型”教师的管理现状以及对“双师型”教师管理的认知与改革的态度, 并提出制定“双师”评价标准、建立分层聘任机制、完善专业课程评价, 以及重视“双师”培养机制等管理改革建议, 进而引导、激励、保障艺术设计类教师的专业化发展。

**关键词:** 应用型高校; 艺术设计; “双师型”教师; 分层聘任; 管理改革

引用本文格式 吕洋, 王强, 李研. 艺术设计类“双师型”教师分层聘任管理改革探究 [J]. 创意设计源, 2022(2):76-80.

## Research on the Management Reform of Hierarchical Appointment "Double-Professionally-Titled" Teachers in Art Design

LYU Yang, WANG Qiang, LI Yan

**Abstract:** "Double-Professionally-Titled" teachers are an important type of professional development for applied university teachers. Through the investigation of professional teachers in art design departments in Shanghai application-oriented universities, we objectively grasp the management status of "Double-Professionally-Titled" teachers in art design and the cognition and reform attitude towards the management of "Double-Professionally-Titled" teachers and put forward some management reform suggestions such as formulating the evaluation criteria of "Double-Professionally-Titled" teachers, establishing a hierarchical appointment mechanism, improving the evaluation of professional courses, and paying attention to the training mechanism of "Double-Professionally-Titled" teachers, to guide, motivate and guarantee the professional development of art design teachers.

**Key Words:** application-oriented universities; art design; "Double-Professionally-Titled" teachers; hierarchical appointment; management reform

[基金项目] 本文系 2020 年度上海市教育科学研究一般项目“产教融合背景下应用型高校艺术设计类‘双师型’教师分层聘任标准与考评机制研究”(项目编号: C20136) 阶段性研究成果。

产教融合是现代职业教育的核心内容, 在不同维度有不同的表现, 其中, 在师资上的表现为与行业紧密结合的“双师型”教师队伍建设。提升“双师型”教师队伍建设水平, 是实现我国职业教育现代化、培养大批高素质技术技能人才的有效师资保障措施。2019 年出台的《国家职业教育改革实施方案》《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》, 明确了“双师型”教师的改革方向。“双师型”教师要兼具理论教学和实践教学的能力; “双师型”教师要按照分类分层的原则建立标准体系; 职业院校应深化“双师

型”导向的教师考核评价标准。在上述教育改革政策的指导下, 开展高职院校、应用型本科高校“双师型”教师的分层聘任管理改革, 是新时代师资队伍建设的一项重要举措。

### 一、应用型高校艺术设计类“双师型”教师面临的管理问题

“双师型”教师是职业教育领域的研究热点, 在内涵界定、素质特征、培养路径、队伍建设等方面的研究较多。学界对“双师型”教师的理解并不一致, 例如, “双证书论”认为“双师型”教

师是具有高校教师资格证和职业资格证书的教师; “双职称论”认为“双师型”教师是具有讲师以上职称, 且具有专业技术职务系列中级以上职称的教师; “双素质论”认为“双师型”教师是具有专业技术能力且具有专业教学能力的教师。上述对“双师型”教师的不同理解, 体现了学界对“双师型”教师的形式外延、内涵要求以及发展特质方面的不同认知。“双师型”教师的多样性概念, 虽然促进了“双师型”教师理论的发展, 但也成为“双师型”师资队伍培养的阻碍因素<sup>[1]</sup>。

对于“双师型”教师的“双能力”

要求,应当根据具体的专业和层次加以划分,提出具体的标准要求,并在现有标准的基础上,进行分类分层分专业设置标准,是非常必要的<sup>[2]</sup>。目前,学界对于艺术设计类“双师型”教师管理的相关研究成果还较少,也缺乏科学规范的任职标准、成长管理、评价办法以及培养机制。转型发展中的应用型本科院校对于“双师型”教师的标准和考评主要是借鉴高职院校的经验,因此,制定的聘任标准比较模糊,评价指标体系也缺乏合理性和科学性,大多流于形式。明确“双师型”教师的内涵是“双师型”教师标准建设的逻辑起点<sup>[3]</sup>,标准和考评是“双师型”教师管理的顶层设计,对整个“双师型”教师队伍建设起到了引领和激励作用。相比其他专业,艺术设计类专业具有鲜明的特点,艺术设计工作存在业绩难以量化,实践效果不易评估等问题<sup>[4]</sup>，“如何制定标准,谁来考评,如何考评”成为应用型高校艺术设计类“双师型”教师管理亟需解决的关键问题。上海正在加快推进科创中心建设和文创产业发展,对艺术设计类“双师型”教师理论和实践素质也提出了新要求,以学术评议为核心的教师职称聘任与考评办法,难以适应应用型高校艺术设计类教师发展的需要,因此,研究与实践出一套适合应用型高校艺术设计类教师发展需要的解决方案势在必行。

## 二、上海应用型高校艺术设计类“双师型”教师管理的调研分析

笔者通过调查问卷的形式对上海应用型高校艺术设计类二级院系进行了调研,客观上掌握了艺术设计类“双师型”教师群体的管理现状、对管理的认知与思考、对改革的态度,以及对“双

师型”教师素质考察点的态度,为进一步探索艺术设计类“双师型”教师的管理改革提供研究基础。

### (一) 调研设计与实施

本研究是结合了应用型高校的发展实际,参考政策的要求以及实践经验来进行的。笔者所在的院校是艺术设计类高职院校,通过对本校预调查问卷的修改,结合专家的指导意见,制定了上海应用型高校艺术设计类“双师型”教师管理改革认知情况调查问卷。问卷包括基本信息、对管理的认知与思考、对改革的态度、对“双师型”教师素质考察点的态度等内容。调研的高校为上海的应用技能型高校和应用技术型高校,调研的专业为艺术设计类专业,调研的对象为应用技能型高校和应用技术型高校艺术设计类专业教师。

本研究的调查问卷于2021年5月通过问卷星网络平台发放,共收回有效问卷251份,其中,121份问卷的调研对象来自本科,130份问卷的调研对象来自高职。覆盖应用型高校22所,其中,本科院校12所,高职院校10所。覆盖艺术设计类相关专业25个,包括环境艺术设计、数字媒体艺术、产品艺术设计、服装与服饰设计、视觉传达设计、广告艺术设计、室内艺术设计、展示艺术设计、工业设计、动漫设计、游戏艺术设计、公共艺术设计、皮具艺术设计、摄影与摄像艺术、工艺美术品设计等专业。

被调研者中,从工作岗位角度来看,专业教师占比74.1%,专业主任占比15.54%,二级院系管理人员占比7.57%;从职称角度来看,助教占比15.14%,讲师占比50.6%,副教授占比29.08%,教授占比2.39%;从学历角度来看,本科学历占比19.12%,硕士研究生占比69.32%,博士研究生

占比9.96%;从年龄角度来看,30岁以下占比8.76%,31~40岁占比48.61%,41~50岁占比36.65%,51~60岁占比4.78%。通过对以上内容进行分析,得出工作岗位为专业教师或专业主任,职称为讲师或副教授,学历为本科或研究生,且年龄在31~50岁的被调研者占比67.33%,此类被调研者属于各院校中的专业教学骨干,因此能够有效反映出本次调研相关问题的结果。

### (二) 调研结果分析

笔者通过问卷星数据分析功能,分析了艺术设计类“双师型”教师的管理现状、改革态度差异以及对“双师型”教师素质考察点的重视差异,主要结果如下:

#### 1. 艺术设计类“双师型”教师的管理现状

从被调研者的视角来看,92.43%的院校都建立了“双师型”教师的相关管理制度,其中66.14%的被调研者参加过学校组织的“双师型”教师培训项目或企业实践项目。但是,艺术设计类教师的“双师认定”工作却不容乐观,45.41%的被调研者没有参加过“双师认定”或学校没有组织过“双师认定”,只有19.12%的被调研者参与过分层认定。总体而言,各院校虽然已经初步建立了“双师型”教师管理机制,但是完善度仍然不够。

根据《国家职业教育改革实施方案》的要求,职业院校、应用型本科高校的相关专业教师原则上应从具有3年以上企业工作经历,并具有高职以上学历的人员中进行公开招聘。笔者在调研中发现,有3年以上企业正式工作经历的被调研者占比35.06%,有3年以上企业兼职工作经历的被调研者占比37.45%,有27.49%的被调研者没有

任何企业工作经历。通过对数据的进一步分析可知,60.96%的被调研者拥有艺术设计类相关的职业技能证书。职业技能证书主要包括:广告设计师、工艺美术师、国际商业美术设计师、服装设计师、景观设计师、室内设计师、皮具设计师、平面设计师、交互设计师、游戏美术师、园艺设计师、会展设计师、宝石鉴定师,以及3ds Max、ACCA、BIM、CAD、Unity、机器学习算法、人工智能、虚拟现实等技术工程师。

通过交叉分析可知,是否参加“双师型”教师培训与是否参加“双师认定”存在正相关关系。参加过“双师型”教师培训的被调研者中,74.1%的人被认定为“双师”;没有参加“双师型”教师培训的被调研者中,83.5%的人没有被认定为“双师”。总体而言,“双师型”教师培训在推进“双师型”教师队伍建设中具有明显的引导作用。

## 2. 艺术设计类教师对“双师型”教师管理改革的态度差异

在具备良好的思政素质、师德师风、职业道德的基础上,85%以上的被调研者认同艺术设计类“双师型”教师应该具备四个方面的素质,即理论知识教学素质、实践技能指导素质、教学创新素质和实践创新素质。

87.25%的被调研者认同按照初级、中级、高级的分层认定模式聘任“双师型”教师;89.24%的被调研者认同“双师型”教师评定要与绩效工资、岗位晋升或其他激励机制挂钩。通过对调研数据分析,发现职称越高的教师对分层认定“双师型”教师持赞同的比例越高,认同次序为:助教28.95%,讲师29.92%,副教授35.62%,教授83.33%。

笔者通过对调研数据进行分析,认为专业课与“双师型”教师评价的关系

密切。其中,94.02%的被调研者认同把专业课的教学质量和建设成果纳入“双师型”教师的评价范围中。关于在专业课教学质量和建设成果的评价主体方面,被调研者对来自行业或企业的技术专家、同行教师、职教专家的评价持积极赞同的态度;对来自学生的评价持一般赞同的态度;对来自教学管理人员和院系负责人的评价持不赞同的态度,各评价主体的赞同比例见表1。

## 3. 艺术设计类教师对“双师型”教师素质考察点的认知态度

(1)在理论知识教学素质方面,“具有艺术设计相关的专业教育、学科或跨学科知识”“具有高校教师资格证书”“具有讲师及以上高校教师职称”是受重视比例较高的考察点;“具有硕士及以上学位”“具有职业教育相关的理论与知识”是受重视比例一般的考察点。(见表2)

(2)在实践技能指导素质方面,“具有指导学生开展设计相关实训、创

作与实践的能力”“具有设计相关的企业工作经历或产学研实践经历”是受重视比例较高的考察点;“具有指导学生在设计学习中应用科技创新的能力”“具有相关的职业类证书”“具有在专业课教学中引入企业项目的能力”是受重视比例一般的考察点;“具有组织学生完成顶岗实习的能力”是受重视比例较低的考察点。(见表3)

(3)在教学创新素质方面,“校企合作开发课程的能力与成果”“开展专业课教学改革的能力与成果”“校企合作开发教材的能力与成果”是受重视比例较高的考察点;“建设实践基地的能力与成果”“完成1+X证书相关工作的能力与成果”是受重视比例一般的考察点;“撰写发表教学论文的能力与成果”是受重视比例较低的考察点。(见表4)

(4)在实践创新素质方面,“完成行业或企业委托服务项目的能力与成果”“完成应用型科研创新课题的能

表1 专业课教学质量和建设成果评价主体的赞同比例排序

评价主体	赞同比例
行业或企业的技术专家	87.65%
同行教师	70.12%
职教专家	69.32%
学生	39.84%
教学管理人员	16.73%
院系负责人	16.33%

表2 理论知识教学素质考察点重视比例排序

理论知识教学素质考察点	重视比例
具有艺术设计相关的专业教育、学科或跨学科知识	74.50%
具有高校教师资格证书	71.71%
具有讲师及以上高校教师职称	61.35%
具有硕士及以上学位	51.39%
具有职业教育相关的理论与知识	41.04%

表3 实践技能指导素质考察点重视比例排序

实践技能指导素质考察点	重视比例
具有指导学生开展设计相关实训、创作与实践的能力	83.27%
具有设计相关的企业工作经历或产学研实践经历	79.28%
具有指导学生在设计学习中应用科技创新的能力	43.82%
具有相关的职业类证书	43.03%
具有在专业课教学中引入企业项目的能力	40.24%
具有组织学生完成顶岗实习的能力	10.36%

表4 教学创新素质考察点重视比例排序

教学创新素质考察点	重视比例
校企合作开发课程的能力与成果	78.09%
开展专业课教学改革的能力与成果	77.69%
校企合作开发教材的能力与成果	51.79%
建设实践基地的能力与成果	41.83%
具有在专业课教学中引入企业项目的能力	30.28%
撰写发表教学论文的能力与成果	20.32%

表5 实践创新素质考察点重视比例排序

教学创新素质考察点	重视比例
完成行业或企业委托服务项目的能力与成果	70.12%
完成应用型科研创新课题的能力与成果	65.34%
推进校企合作,开展产业学院、现代学徒制等工作	54.58%
为行业企业开展社会培训的能力与成果	52.19%
推进创新创业项目的能力与成果	35.46%
科研成果转化的能力与成果	22.31%

表6 高水平代表性成果考察点重视比例排序

实践创新素质考察点	重视比例
指导学生获得省部级及以上技能、创作、创业等奖项	51.39%
省部级及以上专业新课程、教材建设成果	37.45%
省部级及以上教学大赛、技能大赛获奖	35.06%
省部级及以上设计创作获奖	33.07%
省部级及以上科研课题、科研获奖	30.28%
主持高水平的产教融合项目(职教集团、现代学徒制、产业学院、1+X证书等)	30.28%
拥有较多的横向课题或社会服务项目	28.69%
主持高水平技术研发平台(协同创新中心、技术技能工作室、实验实训室等)	22.71%
主持高水平创业项目或基地	16.73%
拥有显著的科技成果转化成果	14.34%

力与成果”“推进校企合作,开展产业学院、现代学徒制等工作”“为行业企业开展社会培训的能力与成果”是受重视比例较高的考察点;“推进创业项目的能力与成果”是受重视比例一般的考察点;“科研成果转化的能力与成果”是受重视比例较低的考察点。(见表5)

(5)在高水平代表性成果方面,“指导学生获得省部级及以上技能、创作、创业等奖项”是受重视比例较高的考察点;“省部级及以上专业课程、教材建设成果”“省部级及以上教学大赛、技能大赛获奖”“省部级及以上设计创作获奖”“省部级及以上科研课题、科研获奖”“主持高水平的产教融合项目(职教集团、现代学徒制、产业学院、1+X证书等)”是受重视比例一般的考察点;“拥有较多的横向课题或社会

服务项目”“主持高水平技术研发平台(协同创新中心、技术技能工作室、实验实训室等)”“主持高水平创业项目或基地”“拥有显著的科技成果转化成果”是受重视比例较低的考察点。(见表6)

### 三、对艺术设计类“双师型”教师管理改革的思考与建议

#### (一)制定素质评价标准,引导艺术设计类教师专业化发展

应用型高校要制定校本素质评价标准,明确“双师型”教师的价值导向,以素质和绩效要求,引导教师专业化发展。理论教学和实践教学是职业院校教师能力的两个明确维度,偏实践型或偏理论型的教师并不符合“职教20条”规定的新时期“双师型”教师的要求。因此,评价标准的核心是理论教学能力与实践教学能力两个关键点,其中理论知识教学素质和实践技能指导素质是教学能力的基础,教学创新素质和实践创新素质是教学能力的发展。

“双师型”教师的成长结构,横向上要体现理论教学与实践教学,纵向上要体现成长思维和创新思维,教师要从注重基本教学能力的发展向注重创新能力的发展转型。一般而言,在“双师型”教师发展的初级阶段,应该着重考虑基础的理论教学素质和实践技能指导素质,注重教师在课程教学中的基本功。在“双师型”教师发展的高级阶段,应突出创新性和发展性,能够在教学创新和实践创新领域有较高水平的探索能力,能够反哺教学。重视高水平代表性成果的评价,发挥“双师型”教师的引领作用,推动“双师型”教师从“一般双师”向“高水平、领军型双师”发展,形成较为清晰的发展路径。

应用型高校要充分考虑艺术设计类

教师的特点,制定不断迭代的、与时俱进的具体评价标准。特别是在数字化转型升级的背景下,社会各界对艺术设计类应用型高校的教学要求越来越高,使得应用型高校理论教学和实践教学内容的评价方式也应朝着科技化、智能化的趋势发展。

#### (二)建立分层聘任机制,激励艺术设计类教师逐层递进成长

应用型高校教师的专业发展具有阶段性、层次性的特点,但是部分艺术设计类教师对自身的发展缺乏一定认知,新进教师、中青年教师和高层次教师在“双师”素质要求和发展路径方面,存在着无序发展的困境。构建“双师型”教师分层聘任机制,可以有效明确和引导艺术设计类教师逐层递进成长。具体而言,新进教师建议定位“双证型‘双师’”,即在专业与学历、教师资格证书、职业技术技能类证书方面明确聘任要求;青年教师建议定位“双素质型‘双师’”,即在教育教学素养、专业知识与理论素养、实践技术技能素养等方面明确聘任要求;高层次教师建议定位“创新型‘双师’”,即在应用型科研、创新成果转化、社会服务、产教融合等方面明确聘任要求。应重点推动青年教师由“双证型”走向“双素质型”再走向“创新型”,形成“双师”递进的发展路径。其中,“创新型”双师的教学能力、技术实践能力理应包含鲜明的创造成分,而这也是教师教学与实践由感性认识上升到理性认识的催化与深加工<sup>[5]</sup>。

应用型高校要建立与分层聘任相适应的绩效激励机制。目前,“双师型”教师分层聘任机制,还没有被纳入教育政策体系,尚处在校本管理层面,因此只能与校级绩效改革调整相关联。笔者建议实行“双师型”聘任岗位津贴奖励

机制, 优先支持高层次“双师型”教师开展岗位晋升。

### (三) 完善专业课程评价, 推进“双师”素质反哺教学

根据《国家职业教育改革实施方案》的要求, 到 2022 年, 职业院校“双师型”教师占专业课教师的比例要超过一半。“双师型”教师针对专业课教师的要求, 应该主讲并且讲好专业课, 通过专业课将“双师”素质有效转化为学生学习质量。应用型高校应根据人才培养方案和课程体系, 加强专业课“三教”改革, 其中, 教师是根本、教材是基础、教法是途径, 应注重解决教学系统中“谁来教、教什么、如何教”等问题。专业课是应用型高校教育人才培养工作的前沿主阵地, 专业课质量由教师的“双师”素质保障, “双师型”教师的水平应体现在专业课的教学质量上。因此, “双师型”教师评价与专业课紧密相关, 专业课质量评价应是“双师型”教师评价的重要内涵。专业课质量评价包括课程建设质量和课程教学质量两个环节。

“双师型”教师的基本工作是通过专业课质量回应产业对高素质技术技能人才的需求。专业课质量评价, 要逐渐摆脱传统的教师互评、督导听课、学生评教等校内评价方式, 应引入行业企业专家、优秀同行教师、职教专家等群体, 形成多方组建、校企联动、多元参与的专业课评价委员会。

### (四) 重视“双师型”教师培养机制, 保障“双师”素质涵养环境

笔者在调研中发现, 较多艺术设计类教师过于专注艺术家和设计师的发展定位, 未能妥善处理好艺术家与教师之间的角色关系。由于部分教师理论教育、教学素养和实践教育教学素养参差不齐, 缺乏实践经验和技术技能, 导致

教学内容和实践指导跟不上产业的发展 and 技术的变革。因此, 艺术设计类教师的“双师”素质培养工作极其重要。

随着职教改革政策的落地, 艺术设计类专业面临着“存量教师”和“增量教师”的问题。一是 2019 年以前的“存量教师”, 主要来自高校研究生, 具有“理论教学强、实践素质弱”的特点, 需要加强对这些教师实践素质的培养; 二是 2019 年以后的“增量教师”, 主要来自行业企业, 具有“实践素质强、理论教学弱”的特点, 需要加强对这些教师教育教学素质的培养。

建立艺术设计类“双师型”教师培养机制。一是要筑基, 要兼顾理论教学和实践素质的全面培养, 加强组织教学培训、企业实践、教学比赛、技能比赛等; 二是要提升, 针对基础较好的“双师型”教师, 通过教研课题、科研项目、社会服务、校企合作等, 提升教师的创新素质; 三是要有针对性, 教师专业的不同, 其特点也具有明显的差异, 每位教师需明确认知个人的“双师”状态, 形成清晰的职业发展路线。

## 四、结语

艺术设计类教师有其鲜明的专业性特征, 管理改革的核心就是要明确艺术设计类教师“双师”素质的考察点及其在不同职业发展阶段的表现和要求。应用型高校应落实《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》, 根据教师从教的专业类型, 制定有针对性的“双师型”教师素质评价标准, 建立科学合理的分层聘任机制和评价办法, 加强“双师型”教师培养机制的研究。

### 参考文献

[1] 张弛, 张磊. 高职院校“双师型”教

师队伍的概念辨析与建构策略[J]. 教育与职业, 2013(9):20-22.

[2] 何杨勇. 职教“双师型”教师的专业知识和教育教学知识分析[J]. 职教论坛, 2021, 37(4):89-95.

[3] 张兆诚, 曹晔. 应用技术型高校“双师型”教师标准: 现状、问题与对策[J]. 职教论坛, 2020, 36(9):78-84.

[4] 黄维静. 艺术设计专业“双师型”教师队伍建设: 基于应用转型背景[J]. 广西民族师范学院学报, 2018, 35(4):151-153.

[5] 原秦英, 李辉. 高职院校“双师创新型”教师创新素质 ITTEL 模型构建与路径研究[J]. 中国职业技术教育, 2020(34):75-81.

吕洋, 王强, 李研  
上海工艺美术职业学院