



利益相关者视角下 职业院校“双师型”教师队伍建设路径

□孙也媚

2021年发布的《关于实施职业院校教师素质提高计划(2021-2025)年的通知》明确表示:“造就一支师德高尚、技艺精湛、专兼结合、充满活力的高素质‘双师型’教师队伍。”在新时代,推进“双师型”教师队伍的建设,能更好地满足职业院校、政府、企业等对人才的需求。从利益相关者理论的视角剖析职业院校“双师型”教师队伍建设利益相关者的诉求,有利于明确问题的主体,以便更好地定位和分析问题,促进利益相关者积极参与和配合,推动“双师型”教师队伍建设可持续发展。

一、利益相关者理论对职业院校“双师型”教师队伍建设的适用性

随着职业教育的改革与发展,职业院校对培养技术技能人才的呼声越来越强烈,而人才培养更加离不开教师这一重要群体,“双师型”教师队伍建设正是提升教师素质最好的回应。“双师型”教师的定义主要经历了“双资格”“双结构”“双能力”,从个体维度延伸到团队维度。“双师型”教师队伍建设的内涵立足于新时代职业教育内涵式发展的需求,高校的专职教师和企业的兼职教师共同构成整个“双师型”教师队伍,强调“双师型”教师队伍整体发展。

近年来,利益相关者理论的研究范畴从管理学和经济学领域逐渐发展到教育学领域。文章从米切尔评分法的合法性、权力性、紧迫性三个属性出发,将职业院校“双师型”教师队伍建设利益相关者分为确定型、预期型及潜在型。从组织特征来看,职业院校具有鲜明的社会性。其特性决定了职业院校“双师型”教师队伍的建设需要密切关注职业院校、企业、教师、员工、政府、

行业协会等多方利益相关者。从师资来源方面看,职业院校“双师型”教师队伍既需要来自职业院校的专职教师,也需要来自企业的兼职教师。但是,职业院校和企业的利益诉求各不相同,彼此之间的利益关系也错综复杂。利益相关者理论对各主体进行利益权衡,能有效明确各主体职责,缓和利益冲突,促进各方利益最大化。

二、职业院校“双师型”教师队伍建设中利益相关者的多元诉求

确定型利益相关者包括职业院校、企业、教师和员工。首先,职业院校的诉求主要表现在提高生源和师源质量,提升教学口碑和影响力,保障“双师型”教师队伍发展的资金、物资及制度与政策。其次,企业的诉求主要是掌握前沿的理论和科研成果,留住培养的契合人才,获得政府补贴,提高企业竞争力。再次,教师的诉求是获得实践经验和前沿生产技术,帮助学生同时掌握知识和实操技能,指导学生实习及就业。最后,员工的诉求是兼任任教渠道畅通,并得到职业院校重视,增加一定收入来源。

预期型利益相关者包括政府、行业协会和学生。政府的诉求是更好地发挥职能,促进区域经济持续、健康发展。行业协会的诉求是有效沟通政府和企业,实现行业整体利益和价值。学生的诉求是专业知识、专业实践技能和情感态度等方面得到大大提升,以备将来升学或就业。

潜在型利益相关者包括家长和媒体公众。家长对子女最关心的问题——就业,那么,家长的诉求是希望子女将来好就业。其次,媒体公众的诉求是发挥舆论功能,正义维护“双师型”教师队伍利益相关者的利益。



三、职业院校“双师型”教师队伍建设中利益相关者存在的问题

(一) 政府配套政策措施不完善, 职能存在缺位

目前, 国家颁布了一系列与职业院校“双师型”教师队伍建设密切相关的政策文件, 但在落实方面仍存在许多问题。政府没有制定配套激励政策和措施, 导致企业参与“双师型”教师队伍建设缺乏利益驱动。由于政策工具在教师管理和待遇保障等要素中供给不足, 政府对“双师型”教师队伍建设相适应的财政投入支持也不够, 都严重挫伤了普通教师成为“双师型”教师的积极性。

(二) 企业参与动力不足, 校企合作滞于表面

企业对“双师型”教师队伍建设的认识尚不明确, 认为职业院校才是“双师型”教师队伍建设的受益者, 做的一切都是为职业院校培养“双师型”教师和高素质技能人才, 认为投入了很多人、财、物资源, 并没有在短期内提高知名度、企业竞争力。同时, 在处理学校重要资产问题时, 职业院校管理者必须向上级主管部门申报, 而企业可以决定是否开放实验基地、先进设备和场地, 甚至直接向合作学校提供资金支持。而且, 企业不能参与学校教育目标制定、教学内容选择和教学成果评价, 根本无法保证职业院校培养的人才高度符合企业的需求。

(三) 学校管理欠规范, 评价标准不科学

职业院校对“双师型”教师队伍缺乏规范化管理, 对专职教师管理松懈, 而对于兼职教师管理不到位。对兼职教师的要求只限于完成规定数量的教学任务, 不要求他们撰写课件、研磨教学、参与教研活动等。我国“双师型”教师评价体系也尚不完善, 甚至一些职业院校仍然采用普通教师的评价标准与评价指标。目前, 一些高职院校对教师职称评定的标准主要考查的是学术水平和科研能力等方面, 对于教师的实践教学能力没有明确要求, “双师型”师资队伍建设的无法保证。

四、利益导向下职业院校“双师型”教师队伍建设的途径

(一) 加强政策引导, 转变政府职能

政府应结合当地具体情况, 陆续出台相关政策。完善人才配套政策, 明确专职教师准入标准, 完善兼职教师引进办法。为教师制定减负政策,

减少专职教师的事务性工作。建立完善的激励政策, 促进校企双向主动合作。比如, 参与“双师型”教师队伍建设的企业可享受税收减免等优惠政策。财政投入向“双师型”教师队伍建设倾斜, 提供专项资金支持。在相关政策出台之后, 政府要加强监督机制, 高度重视相关政策的宣传工作和反馈信息。

(二) 定位企业职责, 深化校企合作

企业应积极主动地为职业院校的专职教师提供实践平台, 让专职教师熟知企业未来发展的方向以及对人才类型的需求, 同时积极探索利益关键点, 整合、优化与合作学校共享的场地、人力、科研等资源。进一步优化职业院校管理的自主性, 专业课程设置要与合作企业接轨, 全面考虑企业未来发展与人才需求, 积极选拔青年专职教师到企业实践, 同时引进企业实践能力较强的技工任学校的兼职教师, 通过课堂教学、实践指导、综合培训、项目研究与开发、课程建设指导等途径, 加强对“双师型”教师队伍的培养, 促进职业院校与企业实现资源共享, 深化校企合作。

(三) 完善学校制度, 保障“双师”质量

首先要转变职业院校核心领导集体的思想认识, 为“双师型”教师发展营造良好的制度氛围。健全企业高技术人才到职业院校从教制度, 职业院校聘请能工巧匠兼任任教, 对兼职教师的责任要作明确规定。完善专职教师定期到企业实践制度, 规定具体、科学的考核标准, 教师在实践结束之后, 对自己的实践成果与经验作分享汇报, 职业院校根据考核结果, 对实践成果优秀的教师给予一定的奖励。建立健全教师管理制度与师德师风建设监督机制, 严格、规范管理“双师型”教师队伍。最后, 树立现代化评价理念, 对中等职业院校和高等职业院校“双师型”教师分类评价, 将评价的最终目的定位于促进“双师型”教师队伍长效发展。R

(项目基金: 2021年度湖南省职教高地建设理论与实践研究课题“职业教育与普通教育协调发展机制研究”, 项目编号: ZJGD2021366; 作者单位: 湖南农业大学教育学院。)

编辑 周俊