

职业教育教师队伍建设：校企协同机理与途径

王环

辽宁建筑职业学院，辽宁 辽阳 111000

摘要：职业教育是一种以技术技能培养为主的教育类型，这决定了职业教育教师队伍素质、结构与普通高等教育有着显著的差别。职业教育教师队伍协同的核心指标是“双师素质+双师结构”的最优化。要提高校企协同程度，必须围绕“企业技术人员利用”与“专任教师实践能力提升”两个关键指标展开建设。为此，需要建立校企师资协同的有效机制，让校企双方人员互动交流起来，共同致力于高素质技术技能人才培养。

关键词：高职教育；教师队伍；校企协同

中图分类号：G715

文献标识码：A

文章编号：1009—7600 (2022) 09—0097—04

The Construction of Teachers in Vocational Education: Mechanism and Approach of School-Enterprise Collaboration

WANG Huan

Liaoning Jianzhu Vocational University, Liaoyang 111000, China

Abstract: Vocational education is a type of education that focuses on the training of technical skills, so the quality and structure of teachers in vocational education are different from that of ordinary higher education. The core index of teacher collaboration in vocational education is the optimization of "double teacher quality+double teacher structure". To improve the degree of collaboration, we must focus on two key indicators of "the employment of enterprise technical personnel" and "the enhancement of full-time teachers' practical ability" to carry out the construction. Therefore, it is necessary to establish an effective mechanism for teacher collaboration between schools and enterprises, so that the two sides can interact and exchange with each other, and are jointly committed to the training of high-quality technical skilled talents.

Keywords: higher vocational education; teachers; school-enterprise collaboration

教师队伍建设是各级各类教育发展的基础性工作。《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》提出，要全面提高职业院校教师质量，建设一支高素质“双师型”的教师队伍^[1]。作为一种不同于普通教育的类型教育，职业教育的每一轮改革，教师队伍建设都是重中之重。教师培训体系基本建成、制度体系不断完善、教师素质能

力显著提升^[2]，是师资队伍建设的根本目标。但是，我们也看到，职业院校教师队伍无论在数量、来源、结构、能力等方面均不能满足职业教育深化改革和发展的要求，在校企协同、专业化方面更不能满足职业教育基本特征的要求。为此，打造一支真正的“双师型”教师队伍已经成为阻碍职业教育高质量发展，实现现代化的关键瓶颈。要解决这一问题，就

收稿日期：2022-05-23

作者简介：王环（1972—），女，辽宁新民人，副教授，硕士。

2022年第9期

97

LNGZXB

要明确校企人员互聘要素,而建立协同体系是关键环节。

一、高职教师系统存在的主要问题

(一) 现有教师管理体制机制与教师发展要求不协调

职业院校现有的教师管理体制机制不够完善。如教师引进和发展体系不够健全,仍旧维持着从应届毕业生中招聘教师的传统;职业教育教师培训资源短缺;课程教学改革的压力较大;企业实践教学形式化,培训缺乏针对性和系统性,考核评价不科学,考核评价方法单一,缺少客观、科学及多元化的评价方法;教师评优范围较小,评价结果的激励作用不明显;部分教师职业倦怠期现象严重,无法唤醒工作热情;等等。

(二) 现有教育理念与人才培养要求不适应

职业院校教师缺少对教育前沿理论的关注,部分教师对职业教育内涵和政策的理解还不够深刻,对人才培养的教学观、质量观都要重新认识。教师对适应产业结构转型升级的方向和具体变化了解不够,不能正确判断所授技术技能的正确性和实用性。教师仅仅把教育信息化作为教学手段对待,对与现代职业教育发展要求相适应的教学手段、教学方法改革带给教育的革命性变化缺乏清醒的认识,对教育信息化应用对教育的影响缺少足够的重视。

(三) 现有师资力量与职业教育要求不匹配

职业性、技术性、跨界性是职业教育的显著特征,因此,“双师素质”是高职院校专业教师在教育教学和人才培养工作中应该具备的基本素质。因为国家在职业院校教师资格认定领域存在缺位,“双师素质”教师标准不够明晰,导致职业院校对教师“双师素质”认定界限模糊。现有“双师素质”教师质量不高,实践能力不强,教师适应时代发展要求的教育教学理念、现代职业教育教学能力、信息技术应用能力、以及与行业产业需求对接的实践能力存在不适应问题。

二、高职“双师型”师资队伍建设的根本目标

(一) 保障教师队伍可持续发展

长期以来,高职院校的教师来源主要为普通高校毕业生,这就造成了现有教师教学理论、教学能力较强,但实践能力存在不足的现状。当前,信息技术已经深入教育领域,并成为现代化教学的主要

标志,这对教师的信息化能力也提出了新的要求。因此,构建一个纵横交织、理论与实践并重、线上线下并行的具有权威认证资格的培训体系,是实现教师队伍能力全面提升和可持续发展的基本任务。

(二) 促进专任教师的实践能力提升

职业教育的类型特征决定了学生的技术技能培养这一教育的核心,也决定了专任专业教师必须具备与培养目标指向岗位相当的技术技能。因此,提高专任专业教师实践能力是高职教育培养目标达成的重要基石。

(三) 实现教师队伍结构化与协作化

职业教育的技术技能培养具有多样性、时效性等特点,受经济社会发展中新业态、新形态和新技术出现的影响,技术技能岗位的组织形式发生了很大的变化,主要表现就是同一岗位技术技能的复合性以及同一岗位群技术技能的复杂性。这需要在培养学生的过程中,从职业道德、职业素质、职业知识、职业技能等多方面开展教学^[3]。这显然不是教师个体能力所能做到的,必须由多名擅长各专业方向的教师组成团队,开展协同教学。

三、高职教师系统的协同度的核心衡量指标

作为与经济社会联系最为直接的教育系统,职业教育教师系统是一个复杂的开放的系统,这一系统包括政治的、教育的、企业的、社会的子系统,只有这些子系统之间进行物质、信息和能量的交流,才能实现有序化发展^[4]。教师系统在交流过程中,人、组织和环境关系决定了教师队伍系统的有序化程度,也就是“双师化”程度。

一般认为,职业教育的“双师”是指教师的“双师素质”和教师队伍的专兼职比例。我们认为,“双师素质”是指专任教师能够独立完成专业素质养成教育、专业知识教学和专业基本技术技能教学的能力。那种认为专任教师能够承担专业全部技术技能教学是不现实的。因为即使专任教师来源全部改成企业高级技工,并且保持一定的更新速度,也不可能经常性地保持与企业技术进步同步。教师队伍的专兼职比例,我们可以称为“双师结构比例”,是指组成教师教学团队的成员来自学校的专任教师和行业企业的技术人员之比^[5]。职业教育培养技术技能人才的目标,以及当前校企合作办学模式,决定了合理的“双师结构比例”在职业教育教师队伍建设

中的重要性。明确的分工合作成为职业教育教师队伍协同系统的关键。

我们将专任教师“双师素质比例”和专兼职教师“双师结构比例”结合在一起,并将之完全应用于教学活动之中,称之为职业教育“双师强度”。可以看出:“双师强度”越高,职业教育实现其培养目标的能力就越强,教育质量就更有保障;反之,职业教育的培养目标就是无本之木。从影响深度看,专任教师“双师素质”影响的是技术技能人才的基础,而“双师结构”影响的是技术技能人才的应用层次,二者相辅相成,缺一不可。

由此我们可以看出,“双师强度”是衡量职业教育教师系统有序度的参量,是整个系统的控制中心⁶,它在职业教育教师系统中起支配作用,决定整个教师系统的有序结构和功能行为,以及教师系统整体演化进程⁷。

四、高职教师系统协同体系构建的关键变量

(一)聘用的企业技术人员

聘用企业技术人员的数量多,不能说明职业院校真正利用了企业教师,企业人员实际参与教学的数量和质量才能真正体现企业技术人员在职业教育中的真正价值。产教融合、校企合作办学模式本身带有一定的松散性,很容易成为一种形式。要弥补这一隐含的缺陷,就需要对职业教育任务在校企之间进行明确的分工,推行“双雇佣制”。企业技术人员是职业教育成为类型教育的基础资源,更多的企业技术人员走进校园和课堂,这对职业教育高质量发展有着不可替代的作用。

(二)具有实践能力的专任教师

职业教育的培养目标是培养高素质技术技能人才,这一目标决定了专任专业教师必须具备与培养目标指向岗位相当的技术技能。具有实践能力的专任专业教师数量与质量决定了职业教育培养目标的达成度,提高专任专业教师实践能力是职业教育培养目标达成的基石。

五、高职教师系统协同体系构建的基本途径

(一)不断更新教师教育观念

职业教育的教学内容具有明显的技能碎片性和技术整合性,即职业教育专业技能由同一职业多种岗位技能组成,多种岗位技能以工作过程为纽带联结在一起,但在教学过程中,它们呈现的是碎片的、

零散的、具有时效性的。因此,职业教育教师必须改变学科教学的整齐划一策略,按照岗位任务要求,科学解构和重构教学内容,配之以真实的学习情境,校企协同,共同促进职业教育质量的提高。

(二)搭建校企人员互聘交流平台

构建校企人员协作互动平台,是在当前校企合作办学模式下高职院校的必然选项。近年来,教育部门、劳动部门在这方面都提出了要求,也出台了诸如“技能大师工作室”等政策,但是效果不尽如人意。主要原因:一是对技能大师遴选标准不清,二是技能大师职责不清,三是一个技能大师并不能代表行业企业技术技能应用现状。建立由多名企业技术人员组成的“企业专家工作站”和由多名教师组成的“企业教师工作站”,能够有效解决上述三个问题。依托企业教师工作站、企业专家工作站等平台,让校企人员双向交流,相互兼职。在人才培养、课程开发、实践教学、员工培训、技术成果转化等方面开展深度合作,定期不定期开展“企业科技进校园”“百名专家进校园”“深入企业研学”等活动,吸引更多的企业技术人员走进校园,开展技术技能教学与培训。这样能有效促进学校技术技能量的积累和质的逐步提升,有效助力教师“双师素质”“双师结构”的改善和提升。在学校层面,要进一步完善外聘教师聘任与管理办法,建立外聘教师标准,增加技术专家特聘岗位,畅通高层次技术技能人才兼职渠道,聘请企业高技能人才、能工巧匠到校兼职任教,建设专兼结合的实践导师队伍,推动形成“固定岗+流动岗”、“双师”结构与“双师”素质兼顾的专业教学团队⁸。

(三)从根本上完善评价与激励机制

完善科学考核评价与激励机制。激励是增强教师队伍活动的重要举措。我院(辽宁建筑职业学院)从荣誉、职称、物质等方面完善了考核评价与激励体系。要进一步完善教师考核方法及“优秀教师”“师德标兵”等荣誉称号的评选办法,以制度和典型引领师德高尚、追求奉献的师资队伍建设。建立学校、教师、学生、家长“多元”,工作量、工作业绩、贡献度“多维”的评价模式,破除“唯学历、唯资历、唯帽子、唯论文、唯项目”的顽瘴痼疾。以品德、能力、业绩为导向评价教师业绩水平和实际贡献,并以此为标准评聘教师职称。持续给予教

学能力突出、教科研成果显著的教师奖励性绩效。加大对教师主动对接和服务行业企业、实现技术技能积累式转换的奖励,鼓励教师自觉提升动手实践和服务社会能力。

(四) 推进教师体系“双化”转型

团队建设是职业教育教师体系构建的重要组成部分。要持续建设教师创新教学团队,不断优化团队人员的年龄、职称、“双师”素质、校企人员等结构,促进教师教学向结构化、团队化分工协作转型。组织团队成员开展各类专项培训,提升教师模块化教学、课程标准编写、教学评价、团队协作和信息技术应用能力^[9]。支持教师定期到企业实践,学习专业领域先进技术,提升教师专业课教学和实习实训指导能力。依据课程群实践教学要求,科学配备企业技术人员任课程,提高实践教学质量^[10]。

(五) 强化教师培养培训

我院制定出台了《职业院校高层次人才引进办法》《教职工继续教育管理办法》《教师企业实践管理办法》,加大高端技术技能人才引进的政策支持力度,实施专业“双带头人”制度,大力引进行业企业高水平专家学者担任专业带头人。高职院校要通过跟岗访学、顶岗实践等方式,进一步加强骨干教师队伍建设,抓实专业带头人的遴选和领军能力培养考核工作,为其国内外访问学习、企业实践提供专门渠道。根据骨干教师专业能力发展需求,我院分主题、有计划地实施了以“线上+线下”“课堂+实践”为主渠道,以教师现代化教学能力提升、信息化教学应用、课程思政融入、专业素质和专业技能提高为主要内容的分类培训体系,全面提升教师现代职业教育教学能力。逐步增加有企业工作经历的人员担任专任教师的数量,加快教师队伍“双师素质”结构的优化进程。设立青年骨干教师培养经费,开展入职教育及岗前培训,有计划地开发、组织能促进青年教师成长的系列培训项目,鼓励青年教师参与教师创新教学团队、“企业教师工作站”、“企业专家工作站”建设项目,为新入职教师尽快转换身份、适应环境奠定基础。

(六) 加大政策约束与引导

从人才培养角度看,将职业教育的技术性课程全部转由企业人员兼任应该成为职业教育的一种约

束性政策。要建立企业人员兼职职业教育事务的基本标准和基本待遇政策,畅通校企人员互聘交流的渠道,促进企业技术人员走进职业院校校园和课堂,或者成为学生的技术技能导师。国家要制定并出台“双师素质”教师标准,明确“双师型”教师素质要求,建立“双师素质”教师退出机制,动态管理“双师”素质教师队伍。要聚焦1+X证书制度开展教师培训,全面落实教师五年一周期的企业实践,并将专业课和专业基础课教师参加企业实践作为评定专业技术资格的必备条件,以制度引领教师提升实践技能和教育教学能力。

参考文献:

- [1] 中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[EB/OL].[2022-04-20].http://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content_5262659.htm-2018.
- [2] 教育部教师工作司负责人就《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》答记者问[EB/OL].[2022-04-20].http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s271/201910/t20191017_404115.html-2019.
- [3] 洪佳磊.民办高职院校培育工匠精神的途径[J].科教文汇,2020(10):118-119.
- [4] 姜岩.复杂性科学视角下的学校道德教育[D].济南:山东大学,2005.
- [5] 刘浩洋.探讨高职财务会计课程教学[J].东方企业文化,2012(5):16-18.
- [6] 杨素艳.塘沽中专招分办管理系统的设计与实现[D].天津:天津大学,2011.
- [7] 杨少明.学习型学校的评价和管理协同变革研究[D].苏州:苏州大学,2009:108-110.
- [8] 深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案[EB/OL].[2022-04-20].<http://gzjy.jsafc.edu.cn/info/1005/1313.htm>-2019.
- [9] 陈小英,李秀.高职会计专业教师教学创新团队建设的探析[J].农村经济与科技,2019(24):278-280.
- [10] 钱进,叶飞跃.信息管理与信息系统专业实践教学改革与创新[J].现代情报,2009(8):199-202.

[责任编辑,抚顺职院:陈辉]