

产教融合视域下高职“双师双能”师资队伍建设研究

陈振隆

(漳州职业技术学院 福建 漳州 363000)

【摘要】产教融合背景下,培养具备操作能力的毕业生,可使企业生产需求得到满足,毕业生的就业空间也得到有效扩展。但传统的师资队伍理念,将高学历作为主要诉求,限制了教师的人格特质,高职教师的专业技能水平难以提升。针对这一问题,本文首先对“双师双能型”教师的特征与价值进行分析,并进一步探讨,制约高职院校“双师双能”师资队伍建设的的主要因素,同时提出具体的发展策略。

【关键词】产教融合;高职院校;“双师双能”;师资队伍建设

Research on the Construction of Teaching Staff of "Double Teacher and Dual Energy" in Higher Vocational Education

Chen Zhen-long

(Zhangzhou Institute of Technology Fujian Zhangzhou 363000)

【Abstract】Under the background of integration of production and education,the cultivation of graduates with operational ability can satisfy the production needs of enterprises and the employment space of graduates can be effectively expanded.However,the traditional concept of faculty construction has high academic qualifications as the main appeal,which limits the personality traits of teachers.It is difficult to improve the professional skills of higher vocational teachers.In response to this problem,this paper will first analyze the characteristics and value of the "double-skilled dual-energy" teachers,and further explore the main factors that restrict the construction of the "double-skilled dual-energy" faculty in higher vocational colleges,and propose specific Development Strategy.

【Key words】Integration of production and education;Higher vocational colleges;"Double-skilled dual-energy";Teacher team building

中图分类号:G471.7

文献标识码:A

文章编号:2095-7327(2020)-02-0134-03

DOI:10.15948/j.cnki.37-1500/s.2020.02.053

0.引言

工业革命后,生产活动的组织规模不断扩大,各环节需要依据统一标准完成生产作业。受此影响,现代教育逐渐将产业标准、社会行为标准作为教学依据,并设定了对接产教两端的评级机制。但生产体系的发展目标是提升效率,因此企业会在生产中求新、求变。而教育机构强调严谨、准确,因此教育标准逐渐僵化。经过多年积累,起源相同的产教标准,逐渐分隔为截然不同的知识体系,多数高职教师并不熟悉专业技能的具体操作。而在产教融合的大背景下,培养学生的操作技能,已经成为高职院校的主要目标。而专业技能不足的师资队伍,将成为制约教学目标达成的主要障碍。有鉴于此,教育部为高职院校提出了“双师双能”师资队伍建设的目标,人才培养机制应作出对应调整。

1.“双师双能型”教师的特征与价值

“双师双能型”教师,是由教育部与2015年颁布的《教高部、国家发展改革委、财政部关于引导部分地方普通本科高校向应用型转变的指导意见》[教发(2015)7号]首次提出。其理论原型是日本的“双师型”教师。在日本的高等职业教育中,专业教师也被称为职业训练培训师。在进入高校前,其需要在企业中开展为期一年的实践培训,从而使其

专业技能得到强化。在教学过程中,“双师型”教师可帮助学生更为准确地对接实践工作标准。与“双师型”教师相比,“双师双能型”教师的称谓,更能体现此类教师的能力要求。

综合分析,“双师双能型”教师应具备三项基本特征。其一,是具有“双经历”。“双经历”是指教师应具备企业工作经历与高校教学经历。高职院校所涉及的教学内容较为复杂,缺乏从业经历必将是教师的知识结构局限在狭窄的范畴内。由此可见,经历可被视为能力的前提条件,“双师双能型”教师应具备“双经历”。其二,是具有“双能力”。“双能力”是评价“双师双能型”教师的基础条件,其包含教学能力与专业操作能力。教学能力可被视为传输专业知识的主要渠道,而专业能力也可被视为教学知识的内核,二者缺一不可。其三,是具有“双认证”。当代的产业与教育规模极为庞大,教学工作必须遵循一定标准,从而使生产体系与教学体系有效对接。在这一环境下,各类能力需要得到统一认证。而认证标准是“证书”或“职称”。

“双师双能型”教师的主要价值体现在三个方面。首先,可提升高职院校的教学质量。实施高校扩招政策后,高职院校的生源质量逐渐降低,加之师资队伍的快速扩张,高职院校的教学质量略有下降。教师

课题项目:福建省立项课题为高职院校“工匠精神”培育研究,编号为JZ180795。

作者简介:陈振隆(1983—),男,汉族,福建三明人,硕士,漳州职业技术学院讲师,研究方向为人力资源管理、教育管理。

是教学工作的主体,加强师资队伍建设的必然会对教学质量带来正面影响。其次,可聚焦教学目标。“培养高级技术人才”,是我国高职院校的整体目标。但受到实习场地等因素的制约,高职院校往往会通过理论考试评估教学质量。这样的考核方式,将对教学目标带来影响,实践教学占比将相应下降。通过增加“双师双能型”教师,高职院校的教学目标将重新聚焦在实践教学。再有,可促进产教融合。生产场景与教学场景存在巨大差异,二者衔接需要过度。而“双师双能型”教师可承担这一责任。

2. 制约高职院校“双师双能”师资队伍建设的因素

2.1 在职教师的专业技能不足

在高职院校中在职教师的占比高,但其中多数教师的专业技能严重不足,导致这一问题原因主要有三个方面。首先,是教师培养体系的知识结构不全面。高职院校的多数教师拥有研究生学历,但在高校与研究所的学习过程中,学生难以接触到一线工作的技术要求,其知识结构适用于理论研究与开发式研究。类似的教育经历,将使高职教师的专业技能,无法满足一线工作的实践需求,技能不足的问题难以在短期内弥补。其次,是高职教师的人格类型相对局限。我国传统文化对于教师的人格特质提出了较高要求,谦谦君子、师道尊严等词汇,逐渐将教师的人格特质缩小在特定范围。在人才选拔的环节中,这一因素也起到关键影响,高职教师普遍具有较高的文化素养与礼仪标准。但生产型工作需要勤劳、灵敏的劳动素养,而我国高职教师的人格特质与这一需求相背离。其三,部分高职教师缺乏学习意愿,并将专业技能视为低层次知识。这一问题,也将对教师的个人提高带来负面影响。

2.2 编外教师的教学能力不强

由于在职教师的专业技能存在不足,因此多数高职院校会在编制外聘请兼职教师。但这部分教师的教学能力相对不足,导致这一问题的原因主要三个方面。一是部分编外教师并未接受过专业教学培训。编外教师通常来自于相关企业,是产教融合中人员交流的重要组成部分。但这部分教师并未受过师范院校的正规培训,其教学能力无法满足新时期的教学需求。二是部分编外教师的文化底蕴不足。在产教融合背景下,编外教师通常来自于企业推荐。生产技能与效率,通常是企业的主要推荐标准,而员工的文化底蕴并未得到足够关注。同时,企业的文化环境与高校的文化环境存在极大差异,适用于企业的文化元素无法在高校内得到应用。这一问题,将对编外教师的教学工作带来影响。三是部分编外教师倾向于改变教学标准。企业的生产标准与高校的教学标准存在差异,已适应企业生产标准的编外教师,通常会采用该标准开展教学工作。

2.3 “双素质”人才的培养机制不完善

“双师双能型”教师的素养要求较高,因此需要借助培养机制提升自身素养。但针对“双师双能型”教师的培养机制并不完善,大规模的人才培养尚无法开展。其主要原因,有三个方面。其一,“双素质”要求与高等教学体系不兼容。师范院校的教学目标,是培养兼具师德与教学能力的教育人才。因此,在教学工作中,心理学、教育学以及文化知

识,成为了师范类院校的主要教学内容,而专业技能层面的知识输出严重不足。这一问题,是导致“双师双能型”教师储备不足的根源。其二,是岗位培训机制尚不成熟。日本的高职院校,会要求专业教师在进入校园前,进入企业开展不低于一年的实践培训。但我国的高职院校,并未将这一要求制度化,多数教师仍然是在师范类院校毕业后直接进入高校从事教育工作。同时,在从事教育工作后,教师难以获得参与企业实习的机会,其技能学习无法开展。

2.4 师资队伍理念不匹配

理论是对具体工作的抽象提炼,其可有效引导实践工作的开展。在师资队伍的建设中,传统理念的负面影响极为明显,具体可被概括为三个方面。首先,师资队伍理念过于关注高学历。多数高职院校将教师的任职资格设定在研究生学历。但具备研究生学历的人才,并不会参与企业的一线工作。因此具备一线从业经验的教育人才,普遍存在学历低、证书少等问题。传统师资建设理念,难以接受这部分教师。其次,传统理念过于看重教学经验。传统教学理念认为,教育工作是一门经验科学,因此教学经验丰富的“老教师”,通常会受到更多尊重。但“老教师”的学习意愿普遍不足,对于专业技能学习的主观认同度更低。这一问题,也将对“双师双能”师资队伍带来负面影响。再有,传统师资建设理念,对于技能考核的关注度较低。受此影响,部分高职院校并未将技能考核纳入薪酬体系,教师学习专业技能的意愿难以提升。

2.5 人才管理机制僵化

管理机制是激发人才潜能的主要因素,但部分高职院校的人才管理工作却极为僵化,其中编制僵化、薪酬僵化、人才交流僵化等问题最为突出。编制僵化主要体现在公立院校中,公立院校的多数为事业编制,在申请编制的过程中需要满足国家制定的硬性要求,否则教师将被纳入临时编制。而临时编制的吸引力严重不足,无法获得事业编制的体制外人才,对于从事教育工作的意愿将大幅降低。同时,部分高职院校的薪酬制度也较为僵化,“双师双能型”教师难以获得更具竞争力的薪酬待遇。而通过“双师双能”评级的过程较为艰辛,若无法在薪酬待遇层面得到体现,则教师的学习意愿将受到影响。人才流动机制的问题主要体现在,人才进入高校的考核过程过于繁琐,以及产教融合中的人才流动难以开展。高职院校对于教师的考核较为严格,而通过后便会确立长期合同或终身雇佣关系。因此其人才流动过程会相对繁琐,师资队伍将逐渐丧失活力。

3. 建设高职院校“双师双能”师资队伍的具体策略

3.1 增强在职教师的专业技能培训

针对在职教师专业技能不足的问题,高职院校应为其提供更具实效性的专业技能培训平台。例如,高职院校可借助产教融合的发展契机,与企业共同建设针对在职教师的专业技能培训平台。高校可选拔具备潜质的青年教师,利用寒暑假进入企业开展技能培训。在这一过程中,企业可首先邀请高职教师,进入研究和设计部门开展学习。研究或设计部门的理论工作较多,高职教师可更为有效地嵌入企业的实

践工作中。通过这样的学习,高职教师的技术标准、思维习惯、工作习惯都将与企业要求相对接。

在下一阶段的学习中,高职教师应逐渐贴近一线工作岗位。例如,高职教师可主动承担一线生产任务,或在企业“师傅”的带领下完成配套工作。通过这样的学习活动,高职教师的专业技能将得到提升。之后,高职教师应借助企业平台,参与等级认证考试。通过考试的教师将获得技能等级资格证,其专业能力将得到社会管理部门的认可,从而成为“双师双能型”教师。综合分析,培养教师的专业技能,需要增加其企业工作经历。

3.2 增强编外教师的教学能力培养

针对编外教师教学能力不足的问题,高职院校应为其提供更具针对性的教学培训活动。例如,高职院校可与师范类院校共同开设短期培训班,并组织具备潜力及企业从业经历的编外教师开展集中学习。在这一学习活动中,应为编外教师重点讲解心理学、教育学以及文化知识。通过这样的设计,编外教师的教学能力可得到一定程度的提升。同时,在此类学习活动中,可组织编外教师开展模拟教学练习。例如,“如何利用微课教学”、“如何设计课堂提问等”。

通过这样的教学设计,编外教师的教学应用能力将得到提升。之后,编外教师应将高校视为实践平台,并在优秀教师的带领下积累教学经验。这一过程中,编外教师可帮助其他教师制作教案,或辅助管理课堂纪律,并与辅导员教师共同引导学生的日常生活。通过积累经验,编外教师将逐渐成长为优秀的“双师双能型”教学人才。最后,编外教师也应依托高职院校,参与教师资格考试。通过教育部门的认证后,其工作心态与综合素养都将发生改变。

3.3 构建“双素质”人才培养机制

我国的教师培养体系,无法大规模培养出“双素质”人才。针对这一问题,具备条件的高职院校,可联合其他院校共同成立针对“双素质”人才培养的教学机构。例如,医疗、卫生专业的职业院校,可共同成立“双素质”人才培训机构。在该机构中,师范类院校或医疗类院校的毕业生,可开展专业技能学习。而具备医疗岗位工作经验的优秀人才,也可通过该机构加深理论知识。借助此类培训机构,相同专业的优秀人才将得到集中培训,大规模的人才培养将得以开展。

同时,该机构可开设慕课教育平台。借助慕课教育,已经结业的“双师双能型”教师可在工作中开展在岗学习。当代的科技技术快速发展,部分领域内的重大技术创新,往往可在5-7年内完成。因此教师应在工作岗位中继续学习先进知识。通过理论带动,传统的操作技能将得到发展,高职学生将在校园内掌握到最为高效、先进的操作技能。通过学习先进操作理念,高职院校的科研工作也可得到发展。总之,构建更具针对性的培训机构,是培养“双师双能型”教师的主要途径。

3.4 优化师资队伍建设理念

传统的师资队伍建设理念,与“双师双能”的师资队伍建设要求并不兼容。针对这一问题,高职院校应依据新时期的发展需求,设计以

“双师双能”为内核的理论体系。传统的高职院校会被定义为“高技术人才的培养摇篮”,因此多数院校会将提升技术理论与技术解构能力,作为师资队伍建设的方向。通过这样的设计,学生可胜任企业内的技术设计类岗位。但在高校扩招政策实施后,高职毕业生的就业层次逐渐下探,参与企业的一线生产,已经成为高职毕业生职业规划的主要选项。

在此背景下,高职院校的教育思路也应发生转变,并依据企业的实际需求,培养具备动手能力的技能型人才。围绕这一诉求,高职院校应在产教融合的大背景下,将师资队伍建设的方向设计为,理论研究与专业技能并行。依据这一理念,高职院校可首先从“双师互补教学体系”着手,将教学能力强与专业技能强的教师作为师资建设的主要抓手。当具备“双素质”的青年教师逐渐成长后,高职院校师资队伍的建设,将得到逐步完善。

3.5 完善人才流动机制

限制高职院校人才流动的主要因素,是编制与薪酬体系。在改进的过程中,高职院校应立足于产教融合,建立校企之间的人才流动机制,从而使优秀人才在企业与院校中同时发挥作用。首先,产教融合较为紧密的高职院校,可与企业签订人才流动协议。依据该协议,企业人才将在保留企业编制的情况下,为高职院校的教学与科研工作提供帮助。例如,企业的工程师,可在高职院校内开展科研与教学工作。通过企业工程师的介入,高职院校的整体技能水平将得到提升。

同时,科研能力较强的高职教师,也可参与到企业的研发工作中。例如,高职院校可与企业共同建立科研项目,从而使双方的智力资源与硬件设备实现共享。由于脱离了编制限制,高校与企业可采用更为灵活的薪酬机制。专业人才在享受基本薪酬并保持编制不变的前提下,可通过科研与教学成就,获得企业或高职院校提供的额外奖励。总之,企业的薪酬制度较为灵活,高职院校可依托企业设计更为高效的薪酬制度。而岗位编制的影响力也将逐渐缩小。

4. 结语

在构建“双师双能”师资队伍的过程中,高职院校应首先增强在职教师的技能培养,并依托专业教育机构,提升编外教师的教学能力。同时,高职院校应依据新型的师资队伍培养理念,设计全新的人才培养机制,并借助合作企业促进双方的人才流动。

【参考文献】

- [1]秦芬.高职“双师双能”师资建设体系的跨界协同与路径选择[J].职教论坛,2017(23):9-12+39.
- [2]段金锁.四位一体“双师双能型”教师队伍可持续发展模式研究——基于教师职业成长的角度[J].河南牧业经济学院学报,2016,29(01):75-80.
- [3]戴国梅,陈杰.民办高职院校师资队伍建设的困境与对策研究——基于江苏民办高职师资队伍建设的调查[J].沙洲职业工学院学报,2018,21(02):26-28.
- [4]曾怡华.高职院校“双师双能型”教师认定标准研究[J].高教学刊,2018(23):179-180+184.