



校企合作视阈下职业院校基层教学 组织改革探析

齐求兵

(长江职业学院 财经旅游学院,湖北 武汉 430074)

摘要 从职业院校落实校企合作对于基层教学组织的要求入手,指出其在人员结构方面没有体现校企合作要求、职能界定方面没有落实校企合作内涵、日常运行过程中没有贯穿校企合作理念。针对以上问题,从明确校企合作思路、整合校企资源更新人员结构、确定工作职能落实人才培养要求、理顺管理机制保障有序运行、实施多元主体评价考核等五个方面提出建立新型基层教学组织,融合校企合作内涵要素的改革路径。

关键词 校企合作视阈;基层教学组织;改革路径

中图分类号: G712.42

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2022) 03-0039-05

DOI: 10.19899/j.cnki.42-1669/Z.2022.03.007

职业教育是与普通教育具有同等重要地位的一种教育类型,具有明显的跨界特点和产教融合特征。作为履行职业教育人才培养和系列办学职能主体的教师队伍,也应具备职业教育“基因”。教育部等四部门印发的《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设实施方案》指出“教师队伍是发展职业教育的第一资源,是支撑新时代国家职业教育改革的关键力量。建设高素质‘双师型’教师队伍是加快推进职业教育现代化的基础性工作。构建政府统筹管理、行业企业和院校深度融合的教师队伍建设机制。”作为集合职业院校教师队伍,实施人才培养等工作职能的基层教学组织,从组建到运行应深刻领会深化职业教育改革的内在要求,主动进行改革和探索,突出“双师型”教师个体成长和“双师型”教学团队建设相结合,大力提升职业院校“双师型”教师队伍建

设水平,为实现我国职业教育现代化、培养大批高素质技术技能人才提供有力的师资保障。

一、校企深度合作对基层教学组织的要求

自1999年举办新高职教育以来,经过20多年发展,逐步在探索中加深了对职业教育办学类型的理解和发展,深化产教融合、校企合作已成为职业院校的共识,作为履行高等职业教育办学职能最基层的教学组织单位,也应体现出鲜明的职业教育特征,从组织结构、组织职能、组织运行等方面贯彻和推动产教融合、校企合作。

(一) 组织结构体现双师特征全覆盖

专任教师是一所高等学校的核心竞争力,是人才培养以及学校改革和发展最重要的环节和要素,一直以来是学校师资队伍建设的核心关注点和重要

收稿日期:2022-02-28

作者简介:齐求兵(1980—),男,湖北武汉人,长江职业学院财经旅游学院讲师,研究方向:高等职业教育教学管理。

着力点。学校一直从人员引进、教师培养等方面重视“双师”素质的培养和提升,但职业教育的类型办学属性和人才培养的办学实践要求必须要在重视专任教师的同时,要以“四有”标准打造数量充足、专兼结合、结构合理的高水平双师队伍,探索组建高水平、结构化、双师结构和双师素质兼顾的教师教学创新团队。团队组建初步完成后,为更好发挥团队的作用,加强团队的凝聚力,实现团队的可持续发展,就需要建设一个运行统一、管理规范、开放融合、灵活运行的基层微观教学组织,这个组织必然就应该是一个校企合作的组织,是一个双师结构的组织,是一个双元主体的组织。

(二) 组织职能覆盖校企合作全方位

作为一级履行高职院校办学职能的最基层教学组织,其职能的设计也应紧紧把握校企合作内涵要求。现有的教学组织在职能设置上,主要是完成大部分专业课程教学任务和一些教学改革任务。实践教学体系的构建和运行以及若干单一项目的制作由实训室或校企共建的工作室完成。由于三者的人员和职能设置相对独立,没有站在人才培养以及教师队伍整体建设、教研科研发展和社会服务、职业培训等方面去进行整体设计,因此功能发挥相对零散,办学合力发挥不充分。为突破这种局面,作为新发展形势下的职业院校微观教学组织应整合教研室、实训室、工作室的资源,在人才培养、技术研发转化、社会培训及服务、学生就业创业、教学诊断与改进等方面深度融合,共同落实各项任务,这样才能有效履行多元主体职责,形成校企命运共同体。

(三) 组织运行贯穿工学结合全过程

现行的教研室主要任务是完成课程教学及人才培养方案制定等的任务,工作内容没能覆盖人才培养的全部过程,因而使得校企合作、工学结合的特征彰显不够充分,对整体人才培养质量的提升也不能起到决定性作用。按照校企合作、工学结合的要求,微观教学组织应从人才培养的逻辑起点开始,校企共同研究制定人才培养方案,共同开发课程、共同开展理论和实践教学、共同开展培养评价、共同实施诊断与改进。在具体落实过程中要做到课程内容与职业标准对接、教学过程与生产过程对接的要求,促进教学过程、教学内容、教学模式改革创新,实施团队合作的教学组织新方式,明确团队教师职责分工,每位教师要全面参与人才培养方案制(修)订、课程标准开发、教学流程重构、课程结构再造、学习管理与评价等专业建设全过程,教师分工协作进行模块化教学,不断提升教学质量效果。

二、校企合作要求下基层教学组织的不足

在高等职业院校发展初期,由于对办学模式、组织管理等的认识较为模糊,其内部教学管理组织架构沿袭普通高等学校的设置和管理方法。20多年来,我国高等职业教育的改革和发展不断深化,对于教学组织的设置和功能提出了新的要求,但现有的基层教学组织改革步伐较为缓慢,组织结构没有实质性突破,没有注入产教融合、校企合作的“基因”和“细胞”,难以为职业院校持续、高质量发展提供基层组织保障。

(一) 人员构成没有体现校企合作

高等职业教育发展初期,大部分院校在基层教学组织多数按照几门相近的核心课程或者按专业进行组建,这种组建方式在高等职业教育发展的早期很好地起到了规范教学行为,整合教师教学力量,促进教学管理和教师发展的作用。随着职业教育改革的深入,专业人才培养方案的制定、教学内容的确定、实践教学体系的搭建、校企合作的深化等都赋予了教研室更多的使命和要求。在这个过程中,教研室在组建方式上虽出现了一些变化,以专业或专业群组建教研室、辅以项目组合团队承担建设任务的方式逐渐成为主流,但教研室的人员还是以专业课教学的教师为主体,虽然有少量的实训教师和企业教师参加部分教研活动,但从组织人员构成的角度来看,实训室和工作室的企业教师不是固定成员,从而导致参与活动的主动性和约束性无法体现。进入新时代以后,专业(群)在整个学校发展过程中的龙头作用越发凸显,产教融合、校企合作面临着新形势,教学诊断与改进又提出了新要求,现有的教研室组建模式已经难以适应发展的变化,难以满足发展的要求。

(二) 职责界定缺乏校企合作要求

传统的教研室是高职院校的基层教学组织,承担人才培养、科学研究、社会服务等职能。但实际运行过程中,上一级管理者对于教研室的作用和定位认识比较模糊,导致对教研室功能的定位和工作任务安排落脚到教学任务上偏多,兼具一些专业建设和改革的任务,加之其在经费保障、行政管理、资源调配等方面还是依托所在学院进行统筹分配,因此教研室的职能要求还停留在学校内部的教学为主,不能很好地在专业(群)改革发展过程中落实校企合作的改革要求。另外,由于教研室人员组合的结构性缺陷,科研和社会服务是学校教师自发的行为,存在一定的封闭性和单一性特点,企业的参与度严重不足。教学组织作为一个整体在学术研究、科学技术开

发、成果转化、社会服务等方面的团队法定职责不能体现,力量发挥不够充分。

(三) 日常运行没有贯穿校企合作

目前,大部分职业院校教研室的日常运行主要是通过二级学院根据工作任务和目标要求分配教研室工作目标和任务,在教学过程中主要是按照人才培养方案和教师特点指定若干门课程建设和教学任务。由于教研室人员组合相对松散,人员来源相对单一,虽然能够很好地完成教学任务和一些其他的工作,但这种运行模式一方面导致教学组织相对封闭,与合作企业、业务指导部门其他教学单位,如公共课、思政课的协作和交流平台不够通畅,整个人才培养、立德树人、素质提升等教育教学活动的开展是孤立的、分散的。另一方面,这种模式下,企业以及其他人员参与仅落脚到少量课程教学和调研论证,只是被动地接受工作任务,缺乏整体的参与和设计,缺乏参与教研活动的法定约束,教研室集体教研活动、教学方法研究、教学改革推进难以形成规范化的管理与运行机制,教师自我发展、自我提升的内生动力不足。同时,现有的基层教学组织的考核评价一般是由上一级管理部分针对年度工作目标的完成情况进行整体性的评价,没有针对教研室工作事项的专题性评价。评价的主体缺少组织内成员以及各项业务相关联的企业主体的参与。虽然近年来,职业院校普遍开展了教学诊断与改进,企业的参与也没有实质性体现,故这种评价只是结果式的评价、主观式的评价,不能从过程层面进行分析和总结,客观全面地推进校企合作。

三、基层教学组织改革路径

针对目前职业院校基层教学组织组建和运行中存在的问题,为适应职业教育深化改革,实现高质量发展的需要,应该运用组织学的有关原理和要求,融合产教融合、校企合作的内涵要素,建立新型的基层教学组织——“教训中心”。

(一) 改革思路及要求

改革后的新型基层教学组织仍然是高等职业院校教学活动的的基本单元,在改革实施过程中必须全程贯彻产教深度融合、校企深度合作的要求,充分发挥学校和企业双元的主体力量,努力构建一个学校主导、校企主体、协同治理、共建共享、互利共赢的共同体,通过对涉及人才培养工作的理论教学、实践教学、顶岗实习、教师发展、项目制作等活动进行决策、管理、调控、评价和保障,培养高素质技术技能人才的新型微观教学组织。

(二) 组织构建及人员

在组织构建上,将学校现有教研室、实训室、工作室(或校中厂)的主要功能进行整合重组,利用学校现有教学资源,吸引企业技术和市场资源,以企业真实项目为载体,实施各项教学及改革工作,构建校企命运共同体。在人员构成上,适应专兼结合,双师结构的要求,成员由原教研室教师、实训室实训指导老师、校企共建工作室的企业方管理人员和技术团队人员共同组成,直属所在学院领导,设立主任和副主任,主任由原专业教研室主任担任,相关合作企业的相关负责人担任副主任。“教训中心”实施阶段性岗位管理,根据职能和阶段性任务,设立课堂教学、教学实训、项目生产(制作)、教学研究、技术研发、职业培训等工作岗位,学校教师和企业教师根据工作需要定期或不定期打通轮岗。同时设立项目生产(制作)主管(助理)等职业性教学指导岗位,对在岗教师实行岗位管理与考核。

(三) 职能界定及实施

根据人才培养工作全过程的任务要求以及高等院校办学职能落实的要求,新的基层教学组织以职业岗位能力培养为主导,使各培养环节形成一条无缝对接、相互促进的职业教育链条,使学生的学业、就业、创业教育自然衔接。其职能和任务包括以下方面。

1. 做好人才培养顶层设计

组织合作企业根据产业、行业需求制定专业(群)人才培养方案,搭建德技并修的教育教学体系和工学结合的课程体系。

2. 推进课程教学与改革

开展课程内容和标准的开发、课程教学资源的开发、信息化教学资源建设、教材建设等。立足职业岗位工作需求,对接职业资格标准,转化、充实教学内容,以实际生产项目和典型产品为载体开展教学,进行生产制作。按照“任务驱动、项目导向、学训一体”的原则,调整课程结构,系统地构建能力本位的课程体系。

3. 推进教学模式改革

保质保量完成课程教学任务,根据人才培养方案,完成专业基础课、专业核心课、专业拓展课等的教学任务,完成专业(群)实践教学计划规定的课程实训、综合实训、毕业设计、顶岗实习等教学任务。

4. 推进校企深度合作

根据校企双方合作协议或委托书,完成产品生产、合作研究、技术开发等任务,教研室的课程内容、实训室的技术规程、工作室的实际项目学习企业,依

托企业,服务企业。企业的“车间”向学校延伸,开设订单班和“校中厂”;校企合作依托“三位一体”平台不断做实和深化。

5. 推进社会服务能力建设

积极开展承担本专业领域的教学研究和科学研究。完成技术研发应用、职业培训等面向社会和合作企业的服务任务。

6. 推进质量持续提升

建立并优化专业(群)内部质量保证体系,并有效开展专业、课程、教师发展等层面教学诊断与改进工作。

“教训中心”既具有传统的学校教育教学功能,又具有企业紧跟市场需求开展生产经营的功能,使之从传统的教学组织转变成为一个能够开展现代职业教育的混合型教学组织,实现结构、功能及治理的转型,构建开放办学的格局,实现对教学过程的检验优化功能,产生互动互促的内生动力。

(四) 运行机制及模式

新型基层教学组织仍在二级学院的领导下运行。“教训中心”由专业(群)所在二级学院就运行架构和工作计划等向学校提出书面申请,待学校下文批复后即可正式运行,每年经考核合格后,年度工作计划由所在学院进行审核批准即可实施。

在人员管理方面,新型基层教学组织实行准入和退出机制。学校的专任教师和实训指导教师等人员在申请加入前应达到准入基本要求,准入要求涉及对教师教学能力、实践能力、教学改革初步能力等方面。对暂未达到基本准入要求的学校教师根据实际工作需要可以暂时先准入,一学期后继续开展准入测试,仍未达到准入要求则退出组织。准入后的学校教师和企业教师分别按照不同比例构成的理论教学、实践教学、项目生产、产品研发、职业培训等任务要求开展轮岗工作,年终的考核各项目任务均通过最低要求则为合格,未达到要求的则采取整改续考核等方式或退出等方式处理。

在运行保障方面,学校教务处负责“教训中心”的成立、保障等管理服务工作;二级学院负责“教训中心”的建设、管理和考核工作。学校每年为其配备专项工作经费,用于“教训中心”日常运行,经费的使用范围和管理办法按学校有关规定执行。“教训中心”承接的工作项目,以合作协议或委托书等形式予以明确,由所在二级学院督促完成,因项目制作等活动产生的创收经费按学校有关规定使用。

在制度体系方面,实行学校管理制度和“教训中心”管理制度双重建立、共同发挥作用的机制。“教训中心”的制度由二级学院和“教训中心”共同协商

确定并报学校确认发文,包括人员准入、岗位职责、工作量核算、考核评价、项目引入及管理等方面的制度,其他未尽制度及实施过程中的一些事项严格执行学校相关管理制度。

(五) 评价实施及运用

根据工作职能、人员构成以及运行模式,“教训中心”考核分为内部考核和外部考核,考核周期均为一年。

内部考核由“教训中心”负责人带领全体成员,协同二级学院教学管理人员和学生,根据相关制度对每位成员年度工作情况进行整体评价,包括分任务教学学时完成情况、分岗位工作任务完成情况、年度内教师职业成长目标完成情况、年度内教学建设与改革目标完成情况等。根据考核结果,对成员年度教学工作量进行核算上报二级学院,对成员年度工作任务完成度进行明确评价并就是否继续留在组织确定明确意见报二级学院,对成员年度个人目标考核等级进行确认并向二级学院提出绩效等级建议。

外部考核由二级学院负责人带领相关教学管理人员、学生管理人员、合作企业以及学生,协同学校有关职能部门,根据相关制度对“教训中心”年度整体目标完成情况进行量化考核和绩效评价,重点是对“教训中心”主任、副主任履职尽责情况采取成员评分、问卷调查、履职汇报、现场考核、绩效认定等方式进行。根据考核结果对“教训中心”年度考核等级进行确定,对“教训中心”主任的年度考核结果进行确定,作为年度绩效分配和新年度是否续聘的依据,在培训、评优、职称评聘、职级晋升等方面予以优先考虑和推荐。对副主任年度聘期考核结果确定明确结果,作为聘期考核结果参考。

遵循职业教育校企合作规律和内在要求建立的新型基层教学组织——“教训中心”能够很好地解决长期以来教学组织封闭性、单一性等问题,通过改革探索的深入推进,能将学生、教师与企业、学习和职业紧密融合,形成推动校企合作、提高培养质量的内生驱动机制,实现“真学习”“真教学”和“真合作”。“教训中心”的设立,有利于职业院校办学模式、人才培养模式和教学模式的改革,为职业院校治理体系和治理能力现代化建设、构建中国特色的现代大学制度,提供了有力的实践案例。

参考文献:

- [1] 教育部 发展改革委 财政部 人力资源和社会保障部关于印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》的通知(教师[2019]6号)[J].中华人民共和国国务院公报,2020(2):73-76.

- [2] 教育部 财政部关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见[J].中华人民共和国教育部公报,2019(3):74-78.
- [3] 教育部关于印发《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》的通知[J].中华人民共和国教育部公报,2019(5):59-63.
- [4] 夏杨福.重构我国高等职业院校微观教学组织[J].高等工程教育研究,2016(5):189-194.
- [5] 马发生,夏杨福,齐求兵.对构建高职院校“三位一体”微观教学组织的探讨——以长江职业学院艺术学院人才培养改革实践为例[J].湖北成人教育学院学报,2015(1):1-3.
- [6] 周建松.基于可持续发展的高职院校基层教学组织建设[J].现代教育管理,2013(11):76-79.
- [7] 安玫.产教融合机制下高职院校教研室建设研究[J].新疆职业教育研究,2017(1):17-20.

[责任编辑:陶济东]

齐求兵:校企合作视阈下职业院校基层教学组织改革探析

Analysis of the Reform of Grass-roots Teaching Organizations in Vocational Colleges Under the Threshold of School-enterprise Cooperation

QI Qiu-bing

(School of Finance and Tourism, Changjiang Polytechnic, Wuhan, Hubei 430074, China)

Abstract: Upon the requirements of vocational colleges and universities on grass-roots teaching organizations, this paper analyzes the grass-roots teaching organizations, and points out that they do not reflect the requirements of school-enterprise cooperation in terms of personnel structure, do not implement the connotation of school-enterprise cooperation in terms of function definition, and do not stick to the concept of school-enterprise cooperation in the daily operation process. In view of the above problems, the author proposes a reform path to establish a new type of grass-roots teaching organization and integrate the connotation elements of school-enterprise cooperation from five aspects, such as clarifying the idea of school-enterprise cooperation, integrating the personnel structure of school-enterprise resource renewal, determining the work functions to implement the requirements of talent training, rationalizing the management mechanism to ensure orderly operation, and implementing multi-subject evaluation and assessment.

Key Words: school-enterprise cooperation; grass-roots teaching organizations; reform path