

高职“双师型”教师队伍建设的研

——基于利益相关者理论的视野

朱国兴

(无锡商业职业技术学院旅游管理学院 江苏·无锡 214153)

摘要:从利益相关者理论的视角入手,分析了高职“双师型”教师队伍建设中存在的问题,提出了加强“双师型”教师队伍建设的措施。

关键词:利益相关者;“双师型”教师;管理

中图分类号:G715.1 **文献标识码:**A **DOI:**10.16871/j.cnki.kjwh.2023.01.035

1 引言

教育部等四部门在《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》(以下简称《实施方案》)中指出,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,本研究基于利益相关者理论的视野,就“双师型”教师队伍建设中出现的问题提出相应的对策。

2 相关概念界定

2.1 “双师型”教师

《实施方案》指出,“双师型”教师是指同时具备理论教学和实践教学能力的教师,该定义要求“双师型”教师既要掌握相关的学科理论知识,又要拥有较强的职业实践经验及岗位技能,理论与实践相互融合,逐步发展成为复合型教师,为高职院校“双师型”教师队伍建设提供了重要的理论依据。

2.2 利益相关者理论

利益相关者理论的核心观点认为,每一个公司的发展都需要各种利益相关者的投入与参与,比如员工、股东、消费者、债权人、供应商等,关注利益相关者的整体利益是组织的追求目标,因此组织在做决策时必须考虑到所有利益相关者的利益,并给予

相应的报酬和补偿^[1]。

弗里曼指出,利益相关者就是能够影响一个组织目标的实现或者能够被组织实现目标过程影响的团体或个人^[2]。

2.3 高职“双师型”教师队伍建设中的利益相关者

在高职“双师型”教师队伍建设环境下的利益相关者主要有相关部门、高职院校、企业、高职院校教师、企业相关员工、学生、学生家长、行业协会、媒体大众等,他们均与“双师型”教师队伍建设有着密切联系,并且对“双师型”教师队伍建设目标的实现有着积极影响。本研究分析框架主要关注相关部门、高职院校、企业、高职院校教师、企业相关员工,从以上利益相关主体层面分析目前“双师型”教师队伍建设存在的问题。

3 高职“双师型”教师队伍建设存在的问题

3.1 相关部门关于“双师型”教师队伍建设的政策法规不完善

(1)教师准入标准不完善,强制性、针对性不够。国外发达国家职业教育的普遍做法是依法制定教师认证资格标准。德国的“二元制”职业教育世界闻名,制定了教师教育标准和教师专业标准即“二元制”职业教育专业标准,对教师在职业教学过

程中应达到的专业理论知识标准和实践学习过程中应达到的技术能力标准做了规定。澳大利亚除了规定普通职业教师入职前必须具备专业理论知识与三年以上专业实践实验外,实践课教师还须有五年以上专业实践经历以及实践成果,并具有教育专业培训的合格证书。英国的《教师与培训者标准》确定了英国职业教育教师“双身份”(即职业专家身份和教学专家身份)国家标准,该标准体现了职业教师理论与实践相结合的理念^[3]。

当前,相关部门并未在相关领域制定较为完善的法律政策体系,未能发挥其应有的作用。“双师型”教师队伍是一个特殊的群体,要求比较复杂,培养比较困难,在管理上也显得多重性,仍然亟待法律化、体系化的政策措施并落实落细。我国高职教师存在准入门槛的要求较低、准入口径宽泛等一些短板,如没有单独的职业教育教师标准及“双师型”教师的标准等,还需相关部门、企业、学校、协会等在实践中结合实际予以具体化,从而形成制度化的体系。

(2)缺乏必要的激励机制,利益主体的权益无法保障。比如“双师型”教师队伍建设涉及产业和教育领域,校企合作背景下,合作企业为“双师型”教师队伍建设提供了人力资源、物质基础及管理成本,由于相关部门针对企业的相应的优惠机制不健全,导致企业所获得的收益与投入不匹配,无法获得相应的经济效益,企业参与校企合作“双师型”教师队伍建设的积极性减弱。

3.2 “双师型”教师队伍质量有待提升

“双师型”教师队伍由高职院校教师和来自企业的能工巧匠即兼职教师组成,“双师型”教师质量良莠不齐。

(1)高职院校的教师主要来源于综合性大学毕业的硕博士毕业生,他们的教育理论功底扎实,科研能力强,但是缺乏企业岗位的动手能力锻炼和生产实践经验,无法熟悉企业相关岗位的操作技能及工艺流程,导致他们的实践教学水平不高,制约着实践教学工作的开展,影响了高职教学的质量。

(2)兼职教师是企业中的高技能人才、岗位能手,具有丰富的企业实践和工程经验,拥有娴熟的操作技能和高超的业务素质,但是他们在教育教学理论等方面的知识比较欠缺。^[4]另外,部分高职院校在招聘兼职教师时入职门槛较低,对技术技能等级要求不高,加上没有进行职前教学能力的把关测试及职后相关岗位的再培训,导致兼职教师教学能

力及表达能力欠缺,难以胜任传帮带的教学任务。

3.3 企业参与“双师型”教师队伍建设的积极性不高

职业教育方方面面的实施离不开企业的支持,然而,企业在参与校企合作“双师型”教师队伍建设中动力不足,在推动职教师资队伍建设方面也缺乏主动性。一方面,企业具有逐利性意识,奉行“股东至上”的信念,社会责任感意识比较薄弱,认为教师队伍建设、人才培养是学校的责任,部分企业忽略了企业自身应该承担的“双师型”教师队伍建设、人才培养的义务。另一方面,企业在校企合作中投入产出比不及预期。在校企合作“双师型”教师队伍建设中企业既投入资金成本又投入人力成本,资金成本投入表现为参与高职院校实训基地建设、提供教师实践培训场地及实训设备等,人力成本投入表现为选派企业的技术高手、能工巧匠到高职院校担任专业实践教师,为学生带去企业文化及技术。企业投入了成本却不能获得所需的人才,投入与收益不匹配。

3.4 “双师型”教师队伍的培训考核形式化

(1)培训体系不健全。我国的职业教育教师培训体系不够完整,《职业院校教师素质提高计划》“国培计划”以及各个省份的省培计划主要是以专家名家讲座、专题培训和实训基地参观的培训形式,缺乏深入的实际演练与指导,无论是在教师的职业教育理论体系方面还是在教师的实践教育教学能力方面,这类培训的效果也是有限的。高职院校更加关注的是对学校争取各种荣誉以及比赛竞赛中评优评奖具有发展前景的中青年教学骨干的择优培养,^[5]对普通教师的职后培训关注点不够,没有深化校企合作为教师安排更多的企业实践机会,很多教师依靠自己与企业联系,但个人的力量是单薄的,这无疑挫伤了教师进企业锻炼的主动性和积极性。

(2)考核激励机制形式化。合理的评价与激励机制对“双师型”教师队伍建设能产生积极的影响,重实践动手能力应该是高职院校师资队伍建设的必备要求,可客观现实是高职院校职称评审仍参照普通高校的教师职称评审政策,重理论、轻实践技能,高职教师的学历与科研论文的数量和质量是职称评审的首位要素,实践能力的考核评价被忽略,导致教师更愿意把时间和精力花在论文、著作等硬指标的发表上。职称评审政策激励导向错位,同样制约了教师实践技能的发展。^[6]

(3)兼职教师管理体系缺乏。企业的能工巧

匠、高科技人才和高技能人才是“双师型”教师队伍的重要组成部分,现实中高职院校没有彰显兼职教师的实际教学地位,有临时教学任务时便临时聘任,缺乏对兼职教师的职前教育理论培训,缺乏对兼职教师的稳定性建设,管理疲沓,使得兼职教师处于从属地位,责任感、主人翁意识不强,阻碍了兼职教师投身高职教育的积极性。

4 加强高职“双师型”教师队伍建设的措施

4.1 树立利益相关者管理理念

高职“双师型”教师队伍是典型的利益相关者组织,相关部门、高职院校、企业、教师是“双师型”教师队伍建设中的利益相关者,他们相互合作又彼此制约,因此,树立利益相关者管理理念非常必要。

相关部门希望建设高水平的“双师型”教师队伍来提高劳动者的素质,促进教育公平,实现制造业强国之梦;高职院校希望通过不断优化的师资水平来稳步提升学校的就业率以及由此带来的良好的教学口碑和优秀生源。企业希望通过参与“双师型”教师队伍建设获得匹配岗位的技能人才,在获得学校提供的技术支持的同时提升新产品的研发水平;专兼职教师希望提升自己的人力资本,收获一定的物质报酬,实现自我成长^[7]。在建设“双师型”教师队伍过程中,管理者需要明确各个利益相关者的责权利、及时回应相关人员的需求与个性发展,从有利于促进相关人员的全面发展的角度来发挥他们的主体作用,保障他们的合法权益。当利益相关者的根本利益有了保障时,他们的各种积极性就能被充分激发起来,责任感、使命感增强了,“双师型”教师队伍的凝聚力和创造力就能增强,形成利益共同体,就能产生1+1>2的效果,实现“双师型”教师队伍整体利益最大化。

4.2 加强制度建设,完善制度法规

(1)实行教师准入标准制度,从选聘源头把关质量。借鉴西方发达国家的职教教师选聘经验,结合中国实际,制定适合我国国情的高职教师准入标准。赋予“双师型”教师法律地位,将其写入《教师法》;明确“双师型”教师任职资格、考评标准,将其写入《教师资格条例》;细化“双师型”教师的认定程序,将其写入《职业教育法》,从源头上将“双师型”教师打造成一支具有理论教学能力与实践教学能力相结合的复合型人才。《实施方案》强调,自2020年起,高职院校基本不再从未具备3年以上行业企

业工作经历的普通高校应届毕业生中招聘,有效地避免了新聘教师从一个象牙塔到另一个象牙塔、缺乏企业实践操作技能经历的弊端,但一些高职院校为了学校排名等某些功利的原因,希望获得高学历人才,没有严格按照实践技能年限的考核标准进行选取。为此,相关部门应该监督高职院校的选聘行为,扫除制约“双师型”教师队伍建设中的不利因素,从选聘源头把好质量关。

(2)建立科学的评价考核制度,调动教师积极性。有效的评价考核制度能够激发教师提高教育教学能力的内动力,高职院校要构建以实践能力为导向的高职教师职称评审体系的研究,建立针对“双师型”教师队伍的考核评价体系。高职院校“双师型”教师队伍的“双师素质”教师能力不仅仅体现在高学历及科研上,更重要的是体现在专业教学、实践操作上。高职院校需要变革针对“重理论,轻实践”的不合理职称评价现象,注重实践技能导向,将高职教师的实践技能作为职称评审的一个重要指标,同等条件下优先考虑具有实践经历与高技能水平的教师进入高一级职称系列。另外,高职院校需要出台鼓励教师提高实践能力的配套措施,比如,对教师进入企业顶岗锻炼的时间给予课时补贴,相互衔接教师年度考核与“双师”年度考核、挂钩教师薪酬待遇与“双师”能力,等等。通过一系列的措施为高职教师开展实践能力提升提供政策环境,有效地激励高职教师,调动他们的积极性。

4.3 加强专兼职教师培训,提高教师质量

西方发达国家很重视职教师资的培训,英国众多的公立、私立培训机构对教师开展培训,新教师根据自身条件需要在入职后的5年内培训累计3个学期并通过相应的考核。德国具有完善的从州到地方再到学校的全方位在职培训网络,培训内容包括掌握职业教育学和专业理论知识、专业技能训练、掌握实训设备的工艺流程,重视理论与实践的相互融合促进。德国规定参加在职培训是每位教师的权利和义务,每年每位教师应有5个工作日的脱产带薪参加继续教育,并且将在职培训纳入教师工作量考核。此外,培训方式和培训时间比较灵活的校本培训、高度融合的校企合作培训,成为德国职教教师提升理论知识和实践技能的重要平台。^[8]

借鉴国外先进的职教教师培训经验,高职院校需要不断完善“双师型”教师的培训机制,拓展“双师型”教师的培训网络,加强专兼职教师培训。创

新培训形式,相关部门发挥制度优势为高职院校和企业穿针引线,对于实践操作技能较弱及企业实践经历不足的校内教师,除了参加“国培”“省培”外,创造企业实践机会,安排他们到对口企业参与企业的生产运营、工艺开发、操作流程;举办各种技能大赛,以赛促教促学,使他们具备较强的实践技术能力和实际工作经验。对于教育与职业理论较薄弱的兼职教师,职业院校先要对他们进行职前教育教学理论职前培训,达到考核标准才能入职,还要开展职后培训,为他们配备专业教师作为教学实践助手,利用专业教师的理论教学优势帮助他们组织教学,提升他们的实践教学能力;与此同时校内教师在双向互动中学习到了实践技能,“双师型”教师队伍质量得到了有效提高。

4.4 激发企业参与“双师型”教师队伍建设的积极性

“双师型”教师队伍建设的持续发展离不开企业的支持,企业与学校开展校企合作的动力来自“实现自身利益最大化”,为此,满足企业的需求才能激发企业的积极性。

相关部门应制定相关的支持政策,完善企业参与校企合作的税收优惠和经费补偿政策,对积极开展校企合作的企业给予一定的财政经费补偿或在税收上给予一定的优惠;设立“双师”建设专项资金,补偿企业在“双师”建设方面产生的额外支出;肯定企业在“双师”培养上所做的努力和贡献,从而激发企业的社会职责,提高企业参与校企合作的意愿。

高职院校应该深入了解企业的需求,充分考虑企业的利益。高职院校要利用自身优势,把自己的优质资源与企业资源进行整合,为企业解决技术难题及提供新产品研发;找准企业与学校的利益共同

点,协助企业搭建培训平台,为企业员工开展培训活动,此举不仅可以提高企业员工的专业理论水平,还可以弥补企业自身无法单独培训员工的难点,激发企业与学校开展合作的积极性,实现互惠互利、合作双赢。

5 结语

在建设高水平“双师型”教师队伍中,要克服“双师型”教师队伍建设中存在的不利因素,树立利益相关者管理理念,加强制度建设,完善制度法规,加强专兼职教师培训,激发企业参与“双师型”教师队伍建设的积极性,提高“双师型”教师队伍的质量。

参考文献

- [1] 柏檀,周德群.高等教育质量的利益相关者动态分析[J].黑龙江高教研究,2009(10):7-9.
- [2] 弗里曼.战略管理:利益相关者方法[M].王彦华,梁豪.译.上海:上海译文出版社,2006:55.
- [3] 翟志华.从发达国家职业教育教师标准看我国的“双师”建设[J].武汉工程职业技术学院学报,2020(4):78-82.
- [4] 朱利军.借鉴德国经验探索探索“双师型”教师队伍建设路径[J].职业技术,2021(5):104-108.
- [5] 杨飞云.新高职高水平“双师型”教师队伍建设:意涵、问题与路径[J].当代职业教育,2019(6):10-16.
- [6] 张舸.构建以实践能力为导向的高职教师职称评审体系的研究[J].教育与职业,2012(24):17-19.
- [7] 张皖俊.利益相关者视域下“双师型”教师队伍建设研究[J].教育评论,2018(3):115-118.
- [8] 李明慧.德国职业教育“双师型”教师队伍的培养渠道、经验与启示[J].教育与职业,2018(11):45-51.

Research on the Construction of “Double Qualified” Teaching Staff in Higher Vocational Colleges: Based on the View of Stakeholder Theory

ZHU Guoxing

Abstract: From the perspective of stakeholder theory, this paper analyzes the problems existing in the construction of “double qualified” teaching staff in higher vocational colleges, and puts forward the management measures to strengthen the construction of “double qualified” teaching staff.

Key words: stakeholder theory; “double qualified” teachers; management

编辑:李金枝