

产教融合视域下高职院校“双师三能”型师资队伍 建设路径研究^①

章玲义,赵旌宇,任建平

(台州科技职业学院,浙江 台州 318020)

[摘要] 围绕当前高职院校教师群体面临结构失衡、定位不准、培养质量参差不齐等困境,以及教师个体专业发展存在盲目性、倦怠性等问题,在产教融合视域下探讨高职院校“双师三能”型师资队伍建设框架,并从制度设计与政策实施、教师教学创新团队建设、产教融合师资培育工程三个方面提出解决路径,借助产教融合平台和教师教学创新团队力量,提高高职教师专业素质,完善“三教”改革。

[关键词] 产教融合;高职教师;师资队伍;“双师三能”

[中图分类号] G715

[文献标志码] A

[文章编号] 2096-0603(2024)10-0041-04

一、引言

截至2022年5月,我国高职专任教师已达59.5万人,“双师型”教师占比59%,达到了双师数量过半的要求^[1]。但是李华锡指出按照18:1的生师比标准测算,我国当前高职院校专任教师数量缺口31万人,存在职业教育教师标准体系不健全、“双师型”教师认定专业性和规范性不足、教师培养培训供需失衡、教师管理机制改革不深入等影响和制约当下高职院校师资队伍建设与高质量发展的问题^[2]。《2023年全国职业教育教师现状调研报告》也指出了职业院校专任教师因工作压力大、学习机会少、应付工作多等客观因素导致教师个体出现职业倦怠感高、情绪负荷高、效能感低、自主感低等负面现象^[3]。综上可知,高职院校的师资队伍建设面临数量不足、“双师”质量存疑、教师个体倦怠等问题亟须解决。

对高职院校师资队伍建设和“双师型”教师培养过程中存在的问题进行研究,通过明晰“双师三能”型教师的定位和标准^[4-5],以分层分类和成果导向为原则设计制度政策,以产教融合工作为重要抓手,以教师教学

创新团队建设为主要实践载体开展高职院校“双师三能”型师资队伍建设路径的研究。通过本文的研究总结教师队伍建设和专业发展路径的主要范式,以期为相关院校的教师发展和产教融合工作提供参考,为目前高职院校在师资队伍上存在的数量、质量以及教师个人职业倦怠等问题提供解决路径。

二、高职教师发展现状与问题

在大力倡导产教融合的背景下,职业教育在近些年来得到了长足的发展,关于教材和教法的改革研究与实践不胜枚举,而关于教师的专业发展与师资队伍建设的不研究热度自2012年达到峰值之后逐渐萎缩^[6]。教师、教材和教法是《国家职业教育改革实施方案》中明确提出的“三教”改革内容,三者相辅相成、缺一不可。当下的高职教育无论是从研究层面还是实践层面都存在三者不均衡的情况。周亚萍指出教师队伍建设方面缺乏产教融合的理念融入,缺乏深层次的校企合作办学,对于教师个体专业发展方面则表现为专业教学能力参差不齐、反思意识淡薄、科研能力不足、促进“产教融合”能力弱等问题^[7]。站在产业学院这一具象化

①基金项目:2023年度台州市教育科学规划研究课题“基于产业学院的高职院校师资培养与队伍建设的途径研究——以模具双高专业群为例”(项目编号: TG23437);2022年省级课程思政教学项目“‘1+1+1+N’产教融合生态圈助力双高模具专业群课程思政的创新与实践”(项目编号:浙教函[2022]51号,序号497);2021年度台州市产教融合“五个一批”产教融合工程项目——施耐德产业学院。

作者简介:章玲义(1994—),男,汉族,浙江台州人,硕士,助教,台州科技职业学院机电与模具工程学院产学合作与科研秘书,研究方向:产教融合、高职教育、工业互联网应用。

赵旌宇(1994—),女,汉族,浙江黄岩人,硕士,助理研究员,台州科技职业学院人事处干事,研究方向:教育管理。

任建平(1983—),男,汉族,浙江黄岩人,硕士,教授,台州科技职业学院机电与模具工程学院副院长,研究方向:高职教育、模具设计与制造。

的产教融合视角,汪武芽认为政府在“双师型”教师的后续培养和考核方面缺乏宏观指导和实施意见,加之学校保障机制疲软、教师企业锻炼偏狭等问题影响教师的专业发展^[8],杨先花则认为产业学院师资与普通师资同等考评导致教师积极性低,校本师资和企业师资无法有效融合协同育人工作^[9]。朱晓波等人认为当下高职教师引进和培训机制过程中存在过度注重高学历、只偏重教学技能或只偏重实践技能等问题^[10]。

综上可知,当前的高职教师发展主要存在师资引入不合理、培养模式认识不到位、职后培养不科学、考核评价体系与激励措施不健全等问题,由此导致教师个体对于专业发展存在盲目性、倦怠性等问题,进而影响教学工作的高质量发展和产教融合工作的落实。

三、“双师三能”型师资队伍建设框架

在以产业学院为主要范式的产教融合工作背景下,以“双师三能”型的教师定位和标准为引领,引入职教师范和行业企业等多方组织开展交流指导,并通过分层分类梯度管理等务实有效的教师发展制度设计与政策落实,加之教师教学创新团队建设、产教融合师资培育工程等切实有效的实施路径,实现教师队伍的高质量发展。

(一)丰富高职双师内涵,明晰三能目标

高职院校教师的能力需要具备高教性与职教性,在教育部2022年发布的《职业教育“双师型”教师基本标准(试行)》中对高职院校“双师型”教师在教学研究、技术革新、成果转化等方面做出了要求。综合现有的研究与实践,本文提出理论教学、应用科研、社会服务三个方面的“双师型”教师能力。将原有的“双师型”教师定位拓展至“双师三能”型教师,注重高教性和职教性,避免在对高职院校“双师型”教师认定过程中产生唯双证或唯技能等机械式认定,导致高职院校教师“中职化”。同时通过细化制度政策、量化考核评价、多维度激励措施等方式做实“双师三能”型教师的认定和管理工作。

(二)依托产教融合生态圈,形成多方师资共建机制

在产教融合的大背景下,引入多方力量参与师资培养过程,通过诸如产教联盟等政、校、行、企多方参与的组织,集合高校、行业企业、职教师范、研究机构^[11]等多方联合参与到“双师三能”型教师的制度、政策制定中,形成多方师资共建机制。

通过明确标准和定位,并联合多方共同对教师队伍建设过程中的制度、政策和实施路径进行引领和指导,为教育培训工作的落地打下理论和资源基础。

(三)完善制度政策,凸显分层分类与一师一案特点

在“双师三能”型教师标准的基础之上,制定教师发展相关政策过程中注重分层分类,通过培养和引育等多种方式实现教师队伍结构的合理性。与此同时,专注教师的个性化培养,通过产教融合平台,以成果导向原则和灵活管理机制制定一系列促进教师团队建设、个体专业发展以及教师高效参与产教融合工作的政策文件,规范教师队伍建设工作,为教师的专业发展做好引导工作。

(四)打造教师教学创新团队,建立教师队伍发展机制

以分层机制和轮询机制为理论指导^[12],在相关政策的基础之上,与兄弟院校和行业企业建设专兼职教师教学创新混编团队,开展“教授领雁”工程,实现新老教师“传帮带”培养。根据能力框架不同、职称职务不同在轮询机制基础上分层次、分批次参与产教融合与企业实践,避免岗位缺失影响教学。

同时基于校内产教融合平台,结合教师教学创新团队开展产教融合师资培养工程,实现教师队伍“请进来”和“走出去”,以此解决教师发展过程中方向性缺失、个体能力不足、职业发展倦怠等问题。

多元实施路径的开展能够有效地落实教师培养的相关政策,与此同时借助教师教学创新团队与产教融合平台的组织力量和反馈渠道,将实践过程中的不足和缺陷及时反馈到人事处与教师发展中心等机构,实现对制度、政策的及时修正,达到教师培养工作的动态调整,满足“双师三能”型教师专业发展框架的系统性和发展性要求。

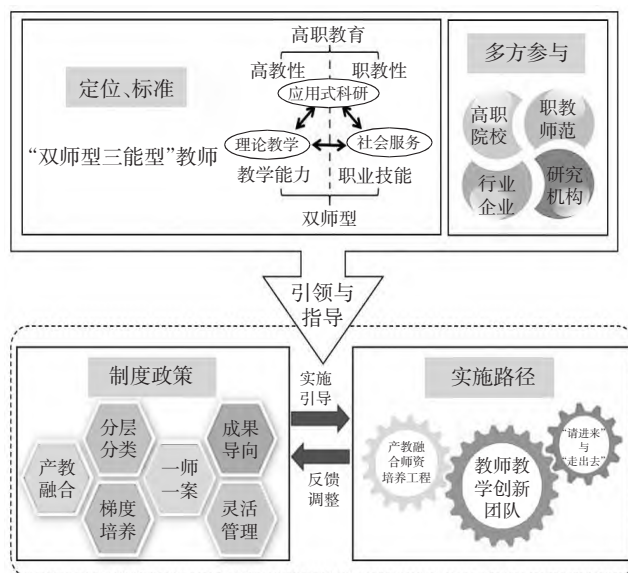


图1 “双师三能”型教师专业发展框架

四、“双师三能”型教师发展制度设计与实施路径

(一) 分层分类与成果导向原则指导下的制度设计与政策实施

教师发展与师资队伍建设的制度设计与政策实施应当是以教师个体的发展为中心,遵循教师的成长规律和个体特征,基于分层分类和成果导向原则,通过梯度培养、精准实施和灵活管理的方式开展教师培养工作。政策的制定与实施思路大致分为分层梯度培养、分类个性发展和成果导向灵活管理三大部分。

1. 分层梯度培养

遵循教师队伍发展规律和教师个体的发展需求,设计从初级助教到正高教授的人才培养计划与政策文件,从人事管理、资金支持、考核升级等多方位构建分层梯度培养模式。通过“教授领雁”工程由资深教授带队组建教师团队,在领导团队完成人才培养、课程建设、校企合作等多项工作过程中为骨干教师与青年教师提供资源平台和发挥示范作用,并指导团队中的中青年教师个人发展。骨干教师的专业带头人的帮助下明确自身定位,通过“青年英才培养计划”“博士培养工程”“教授培养工程”的历练,成为团队中坚力量。刚入校的青年教师则通过“青年助讲”培养制度由骨干教师一对一指导,科学、合理地规划个人专业发展并有效融入教学团队,实现职业生涯的起步。

2. 分类个性发展

将教师队伍按照学校发展和教师教学创新团队建设需要,总体分为教育教学、教育管理、实验技术三大类,其中教育教学作为直接开展教学活动的教师群体,又根据实际情况分为教学为主型、教学科研并重型和社会服务与推广型。教师个体可以按照自身的专业特长以及职业发展规划选择适合自身需求的类型发展,发展过程中按照“一师一案行动计划”要求并通过教师团队开展一对一老带新的个性化培养帮助教师个体快速成长。同时在“一师一案”培养过程中设置纠偏机制,可允许教师换赛道发展,保障体制的灵活性。

3. 成果导向灵活管理

教师的培养和发展除了教师团队的搭建和个性化培养方案外,企业锻炼、访问进修、培训等活动也是培养过程中必不可少的组成部分。传统的教育培训工作存在机制呆板、考评机械化、形式化等一系列问题。按照分层分类、精准实施、成果导向和灵活管理的原则重新设计教培工作,如通过建构“一师一案”“一师一徒”“一师一企”的培育体系开展企业锻炼,按照定企业、定岗位、定任务的“三定”步骤,校、企、师的三方沟通精准规划和考核教师企业锻炼工作。

同时设置成果当量代替机制,设立学分银行,打通访学访学进修、企业锻炼、教师培训等活动的积分系统,实现教师培养工作的灵活管理,激发教师个体活力。

(二) 校企校际命运共同体的教师教学创新团队建设

《国家职业教育改革实施方案》中提出探索组建高水平、结构化教师教学创新团队。教师教学创新团队的建设应当突破专业和学校的限制,通过集合不同专业、不同学校和企业的教师与技术人员,组建一个包含公共基础课教师、专业课教师和企业导师的校企校际混编教师团队。通过混编团队的建设,发挥各自优势,强化交流学习,促进团队内教师个体在立德树人、理论教学、科研能力、社会服务全方位发展。

以教师专业发展和师资引育为工作中心,教师教学创新团队的建设按照“一师一案”个性化定制教师职业发展规划,通过“知名专家、技能大师、教学骨干”三师引领教师个体在“立德树人、理论教学、科研能力、社会服务”四个维度能力的培养,并基于产教融合工作建设校企教师流动站,以教师企业锻炼、柔性引才等方式补充和完善师资队伍。

1. “一师一案”设计团队架构

团队整体由教授领雁,基于“一师一案”的教师个性化发展与团队结构化发展需求,按职称高低进行纵向设计,从教学科研、专业实践、社会服务三个维度横向设计专任教师、实验实训师、培训咨询师三个角色。宏观层面从专业群所对应的产业链视角出发,把握产业链人才成长规律和职业教育结合点,建立校企协同工作机制,通过团队力量贯通工学结合、校企合作、产教融合三个递进层次,强化教师队伍的产业视角和技术能力;微观层面以问题为导向,任务驱动,通过人才培养方案制订、课程建设、模块化教学、课题研究、工程攻关等方面开展教研协同、工作协同、技术协同,提升团队教师综合素质,促进教师专业发展。

2. 三师引领创新教师个体发展模式

在“一师一案”的基础之上,团队教师的个体发展借鉴 OBE 成果导向教育模式,将“引领变革、及时学习、教学诊断、团队合作”等六大国家级职业教育教师能力项作为标准引领,量化考核、锚定目标、成果导向发展。具体来说,通过产教融合工作以产业学院和技能大师工作室为主要载体开展三师引领工作,全方位指导教师个体专业发展;通过人才培养工程细化发展思路;通过说课沙龙、培训路演、企业锻炼等活动丰富发展过程;通过能力项考核强化成果导向并结合团队反思复盘,践

行波斯纳的“经验+反思”教师成长公式,促进教师个体专业发展。

3.校企教师流动站实现校企双向流通

借助产教联盟、产业学院等产教融合平台,建立校企教师流动站,帮助团队与教师个体能够与行业企业实现无缝衔接,了解最新的技术产业化过程和产品工艺,理解生产规律和产业人才需求,并通过团队任务让教师将技术实践与创新研究做在车间里,将产学研成果反哺教学,提升教师专业素质。同时,让企业专家走进教室,实现校企双方双向流通,并结合学校柔性引才政策,充实优化教师队伍,促进师资队伍发展。

(三)基于产教融合的师资培育工程

产教融合工作注重教师团队的融入、教师个体的发展和校企双方的师资互动,通过产教联盟平台、产学研三角、“双百工程”三个方向开展产教融合师资培育工程。

1.产教联盟平台

产教联盟作为充分有效沟通政、校、行、企的平台,能够集合职教师范、研究机构、行业企业与高职院校开展高职教师标准定位和教师队伍建设等一系列师资培育的工作思考、模式设计、资源引进等工作。通过该平台搭建多方沟通桥梁,将教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接,实现师资培养过程中的四链融合,为“双师三能”型教师发展的制度设计与实施路径提供方向。

2.产学研三角

充分利用专业群建设的各类产业学院、创新中心等实体机构,并依托知名专家、技能大师工作室等松散组织,将教师教学创新团队嵌入上述机构和组织的日常运转过程中,形成产学研三角,实现专家把脉、产业学院实践、团队反思的良性循环。与此同时,依托产学研三角与教师教学创新团队中的三维能力培训与三师引领紧密结合,厘清发展思路,提高发展效率。

3.“双百工程”

遵循“请进来”与“走出去”原则,可以实施百师进百企与百教千导工程等活动。借助产教联盟等产教融合平台,获取教师锻炼的企业资源,通过“三定”步骤打造教师量身定制的企业锻炼任务,高质量开展百师进百企工程。通过百师进百企工程的开展,让教师能够不囿于单一企业单一技术,以更加专业的视角看待目前的产业发展与技术更新,以此能够站在更高的视角反哺教学。开展百教千导进校园的活动,通过柔性聘请浙江工匠、产业教授、工匠之师等专家和工程师,达到丰富师

资队伍、促进教师团队成长、规范教师职业技能培养与认定三方面目的。

五、结束语

研究高职院校的教师专业发展和师资队伍建设是一项较为复杂的系统性工程,该群体所需要具备的职业素养要求其既要满足职业教育过程中的职教性,又要满足高等教育过程中的高教性。本文依托产教融合平台与资源,联合多方力量,从顶层设计入手,把牢高职教师的专业发展方向,构建高职院校“双师三能”型教师总体发展框架。在该框架下进行细化的制度设计与政策实施,并通过教师教学创新团队建设、产教融合师资培育工程等路径有效落实教师专业发展工作,实现高职院校教师专业素质提升。

参考文献:

- [1]教育部:全国职校专任教师达 129 万人 “双师型”教师占比过半[EB/OL].(2022-05-24)[2023-10-30].http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2022/54487/mtbd/202205/t20220524_630038.html.
- [2]李华锡.师资缺口 31 万! 高职教育如何实现高质量发展[N].中国青年报,2023-03-27(06).
- [3]孙智明,王湘蓉,邓晓婷,等.2023 全国职业教育教师现状调研报告[J].教育家,2023(35):5-15.
- [4]丁金昌.高职院校“三能”师资队伍建设的思考与实践[J].中国高教研究,2012(7):90-92.
- [5]章玲义.基于产业学院的高职院校师资培养与队伍建设研究[J].现代职业教育,2023(17):89-92.
- [6]郑辰,张洪华.近 20 年我国高职教师研究热点与趋势:基于 Cite Space 的文献可视化分析[J].教育科学论坛,2022(18):24-29.
- [7]周亚萍.基于产教融合背景下高职院校教师专业发展路径研究[J].继续教育研究,2022(12):74-78.
- [8]汪武芽.基于产业学院的高职“工匠型”教师专业化发展路径研究[J].职业教育研究,2022(10):75-80.
- [9]杨先花.高职产业学院师资队伍建设现状与提升路径研究[J].湖南邮电职业技术学院学报,2022,21(4):105-107.
- [10]朱晓波,陈向荣,段志远.1+X 证书制度下模具专业“双师型”师资队伍建设研究[J].模具工业,2022,48(11):89-91.
- [11]孟庆国.我国职业教育师资队伍建设的问题与对策[J].职业技术教育,2012(19):55-58.
- [12]闫智勇,朱丽佳.校企合作视野下职业教育教师专业发展的策略[J].中国职业技术教育,2015(6):41-46.

◎编辑 马燕萍