

基于高职院校“双师型”教师队伍建设的校本企业内扩

潘 纯

(长江工程职业技术学院, 武汉 430212)

摘 要:高职院校“双师型”教师培养体制无论是顶层设计还是基层布局基本是以产教融合之下的校企合作为框架。如果从不可或缺的校本培训角度思考,在培养体制充分外拓的同时,积极推进校本企业内扩,营造最便利、最真实和多辐射效应的内循环培养生态,更可能是一条捷径。围绕“双师型”教师培养与企业的紧密关系,论证了发展校本企业的必要性与可行性;借鉴国内外校本企业的历史经验,揭示了校本企业的普适性意义,并指出校本企业内扩是“双师型”教师培养的最佳途径。

关键词:高职院校;双师型;校本企业;内扩;社会企业

中图分类号:G710 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-0496(2023)04-0034-04

DOI:10.14079/j.cnki.cn42-1745/tv.2023.04.008

0 引 言

为实现中国式现代化,完成中国现代产业高端化、绿色化、智能化转型,必须适应职业教育的现代化发展,提升职业教育人才培养的力度和水平。但长期以来,职业教育的师资问题,尤其是“双师型”教师的教学团队的短缺问题,一直是制约职业教育改革和中国式现代化发展的瓶颈。为突破这一瓶颈,2019年8月30日以教育部为首的四部委印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》,明确提出“双师型”教师在2022年达到专任教师比例超过一半的目标。经过各级部门,特别是各职业院校教师的共同努力,2022年5月24日,教育部发文总结“中国教育这十年”谈到:全国职校专任教师2021年达129万人,“双师型”教师在专业课教师中的占比超过55%。

但另一方面,我们还应该看到,当前的职业院校“双师型”教师队伍水平是不平衡的,很多示范职校“双师型”教师人数和比例都达到了较高水平,很多普通职校还在低水平徘徊;其次,当我们全力追求某个数据指标的同时,质量上可能在不经意间被忽略。在现实中,确实也大量存在“双师型”教师证书与专业不匹配,能力与资格证书不匹配等客观现象。事实证明,企业是“双师型”教师培养的高效平台。在“产教融合”背景下,通过校本企业内扩,加强“校

企合作”是实现“双师型”教师团队高质量培养的有效途径。

1 “双师型”教师的不平衡现状

行业专家张妙弟认为中国职业教育发展有四个阶段:第一,以规模求发展阶段;第二,以质量求发展阶段;第三,以品牌求发展阶段;第四,以文化求发展阶段。当我们把“到2022年,职业院校“双师型”教师占专业课教师的比例超过一半”作为发展要求的硬性指标时,说明我们依然处在职业教育发展的第一阶段。这一阶段,存在不平衡现象是可以理解的,但必须被正视。我国现阶段“双师型”教师发展的不平衡现象大体有如下几种。

1.1 数量提升过快

中德职业学院邓蓓副教授在2007年发表的《“双师型”教师队伍现状调研及建设》统计,天津高职院校当年“双师型”教师比例大约在20%左右。天津职教发展长期处于国内前列,20%应该是当时全国的较高水平,其他地区很少有能超出这一比例的^[1]。据教育部《2018年我国“双师型”教师队伍建设工作情况》统计,2018年我国“双师型”教师总量为45.56万人,其中,高职19.14万人,占专任教师比例39.70%。“双师型”教师比例十余年实现了翻倍增长。2022年我国职业教育双师型教师比例均超过55%(中职56%、高职专科59%、高职本科59%)^[2],其中高职双师型教师比例四年高速增长了48.61%。

1.2 地区分布不均

据2022年12月25日《高等职业教育质量年度

收稿日期:2023-06-29
基金项目:湖北省教育厅基金项目“基于OBE理念的高职《会计信息系统应用》课程改革与实践研究”(编号:2022585)
作者简介:潘 纯(1974-),女,湖北赤壁人,副教授,硕士,研究方向:智能财税教学与研究。

报告(2022)》统计,全国 820 所公办高职院校中“双师型”教师比例,经济发达的江苏、广东、浙江、山东远居前列,其中在前 200 中占有 38 席,其次是广东 24 席、浙江和山东各 19 席,但也有 7 个省(市、自治区)没有学校上榜。同在河南,黄河水利职业技术学院专任教师中双师型教师占比已达 82.03%,但仍有许多学校在为 50%努力,全省的目标是力争 2025 年达到 60%^[5]。

1.3 证书与能力匹配度欠佳

当前持有“双证”的职业学校教师数量众多,但是普遍存在认证的误区:一些高职院校直接将持有“双证”认定为“双师”。事实上,有些技术职务(职业资格)证书完全是通过理论学习和考试获取的,如很多人持有注册会计师证书或律师证书,但不一定代表本人具备实践经验和能力。实际上,讲会计专业课的教师如持有营销师证书,也不代表她具有会计专业的实践经验和能力。此外,由于高职院校重视“双证”、“双师”指标,还会在教师中产生错误的导向:有的老师甚至会不择手段地获取一些与所教授专业不相关的技术职务(职业资格)证书。

1.4 考核标准与把关机制不足

与欧美发达国家相比,我国“双师型”教师培养的速度也明显快得多,而且缺乏明确的考核标准和把关机制。以德国为例,职业教育师资必须完成“两步走”:第一步,要完成大学教育,通过国家考试或硕士考试,其后完成一年的与专业方向一致的职业经历;第二步,完成为期两年的见习期,通过国家考试,论文合格,讲课考查合格。澳大利亚,英美等国也都有严格的职业技能导向调查,严格的培训体系与认证体系和过程考查^[6]。我国高职教育虽然也参照发达国家的师资培养模式,但考核标准和把关机制明显不足。

当前“双师型”教师实践能力培养和认证体系脱节导致了以上的不平衡现状,也就是职业院校教师实践能力的培养缺乏一个真正保质保量的机构。当然,在我国如今实践能力认证体系尚属贫弱的阶段,奢谈体系的完整性和功能的健全性还为时过早,只能通过更便捷有效的途径来提升教师的实践能力。

2 传统“校企合作”背景下“双师型”教师培养的窘境

高职院校“双师型”教师培养机制的优化之道,普遍的共识是加强在“产教融合”引领下的“校企合作”。这无疑抓住了“双师型”教师培养的重点,但同

时它也是“双师型”教师培养的难点所在。长期以来,国家在政策上持续推进“产教融合”“校企合作”。然而,在落实的过程中,成效并不显著。“两张皮”问题仍然存在,很多“产教融合”融而不合,在这种背景下,真正实现职业学校“双师型”教师培养的理想很丰满,现实却很骨感^[7]。个中原因,其实很分明,主要在于权力约束机制和利益驱动力不足。

2.1 权力约束机制不足

从权力约束机制而言,实践能力证书不由企业发放,企业没有考核权力。

虽然很多职业学校把下企业的顶岗实习、脱产锻炼、技术指导等作为教学考核条件之一,但是企业对专业证书的发放没有任何决定作用和考核效力,最多只能出具一纸到场证明。职业资格证书的考核都是由专门的行业机构主持,而且大多是没有操作实践的现场考核。如会计、医护、建造师等许多操作性极强的行业证书,也都是通过一张试卷来判定。也就是说“双师”证件中的任何一个都和企业没有关系,企业的参与纯粹是可以跳过的一环。这样企业的使命感、责任感和被尊重的感觉就会缺失,对教师“产教融合”的质量也就睁一只眼闭一只眼,甚至多一事不如少一事。虽然国家一再提到会给相应企业些许物质好处,或荣誉称号,但政府层面对企业的主动、认真参与的约束力其实也极其有限。

2.2 利益驱动力不足

从利益驱动层面,企业和教师都不热心。一方面,企业对于职业学校教师的参与并不热心,他们并没有太过严肃地看待教师下企业这件事,大多只认为是做做样子,应付上级的要求而已。对于他们而言,擅长“纸上谈兵”的教师因为下企业的时间有限,很难对企业的生产和工艺改进起到实质的作用。熟悉环境和生产需要付出大量时间和精力,企业需要额外付出时间和精力来接待和安置他们,教师下企业还增加了企业的负担。并且真正有价值的数据和生产要素,企业也并不希望被“产教融合”的教师知晓。所以,除非有非常有效的措施出台,企业不会表现出太多热情。

另一方面,对很多教师而言,下企业也只是完成任务,能走过场就不去现场。对他们而言,许多企业除来去不便外,还需要自己找关系去联络,费尽心机去熟悉人情世故和处理各种关系。况且,就算学好了实践技能,回到学校,由于教学条件有限,缺乏相应的实践场地和操作场景,也很难实现向学生传递的目的。

除非校企之间形成利益共同体,很难实现有效

的“产教融合”。前述“双师型”教师培养的不平衡现状就会长期存在,甚至愈演愈烈。

3 校本企业内扩的历史启示与时代机遇

3.1 “半工半读”模式的历史经验

早在 1957 年 11 月,《参考资料》刊载了《美国学生有三分之二半工半读》一文,受此启发,中国的“半工半读”实验随即展开。此外,德国“双元制”,日本的“产学官”以及英国工读交替的“三明治”等模式,大都体现了“半工半读”的实质。1958 年 1 月,毛泽东主席在《工作方法六十条(草案)》中提出了学校办工厂、农场,实行半工半读的建议。之后掀起了高等学校办工厂(农场),工厂(农场、机关、部队)办高等学校热潮。还有一些学校试办了“厂校”形式。在新的历史时期,我国重新启动“半工半读”模式。例如,从 2006 年秋季开始,国家教育部在全国范围内选取了 107 所职业学校作为“半工半读”试点,逐渐形成职业教育工学交替、校企合作以至产教融合的大格局^[8]。应该指出的是,当时的“半工半读”与“厂校合一”其主要对象是学生,但只要我们将发展至今的“产学研一体”纳入思考,其对“双师型”教师培养的价值就显而易见了。

3.2 “大众创业与万众创新”的政策背景

自从 2014 年国家发出“大众创业与万众创新”的号召,全国掀起“大众创业”与“草根创业”新浪潮,“万众创新”与“人人创新”成为新势态。2015 年国务院办公厅《关于深化高等学校创新创业教育改革的实施意见》明确指出:“支持教师以对外转让、合作转化、作价入股、自主创业等形式将科技成果产业化,并鼓励带领学生创新创业。”同年,国务院印发的《中国制造 2025》,将“大众创业”与“万众创新”以及人才为本紧密联结,强调:营造“大众创业”与“万众创新”的氛围,走人才引领的发展道路。2022 年 5 月,国家税务总局更新发布了《“大众创业万众创新”税费优惠政策指引》。学生自主创业和科技成果转化直接与“产学研融合”联接,是教师教学实践成果和科研成果的转化,正好连接起“双师型”教师的两个类型特色,对于创办校本企业近乎顺势而为的事情。而这种教师和学生成果衍生出来的校本企业又会直接便于学生实践能力和教师教研与实践能力的提升。

3.3 “教学工厂”的发展借鉴

“教学工厂”是新加坡南洋理工学院呈现的创造性特色。作为一种教学理念与教学模式,它并不单

单是在课堂之外加一个实习工厂,而是将所有有利于学校教育教学的企业环境因素植入学校,融入教学,使学校充分工厂化;在学校的环境中模拟出一个真实的工厂,而使工厂充分学校化。南洋理工学院通过营造“教学工厂”的生态,融化了各个组织、科系、专业、课程之间的边界,搭建无界化的“产学研”循环体系,强化了“双师型”教师之间的协同和创新意识并疏通了参与工程项目的途径。“教学工厂”实施“无货架寿命”,要求教师不分年龄大小、专业类别,在职业教育岗位上必须有危机意识,时刻关心自己的“货架寿命”,不断学习,不断进取。要求教师极大地保持和提升教师的市场价值,使之无论在专业理论方面,还是在科技开发以及技能方面,均具有较之企业更高的专业水平和应用能力。

4 基于“双师型”教师培养的校本企业内扩最佳途径

最彻底、最根本的“校企合作”是“校企一体”,也就是创建校本企业。从高职院校改革发展的视角看,无论是“校企合作”“产教融合”,还是“混合所有制办学”,都是体制的“外拓”。其实,还有一个本来就存在的方向,那就是“内扩”,亦即是以学校为主体的校本企业的重建。在未来的发展中,“产教融合”的深化也可以通过企业在高职院校的内化加以实现。这样,培养“双师型”教师则可在校本企业内部实现更加自主的“产教融合”、更加真实的场景再现、更加严格的质量监控,实现培养优质生源与优秀“双师型”教师及教学团队的良性循环。

4.1 贯彻“三融”政策,打开“四位一体”新格局

中共二十大报告关于职业教育的指导性论述,尤其是关于推进职普融通、产教融合、科教融汇的“三融”政策,极大地提升和丰富了校本企业内扩的内涵。习近平总书记在二十大报告中继十九大后再次提到“产教融合”。二十大报告充分体现了产业、科技创新、人才、教育“四位一体”的新格局。校本企业可以充分实现这种“一体化”。“科教融汇”作为二十大报告中出现的一个新词,意即科技为职业教育赋能。过去我们很少把科学研究的使命归到职业教育,也很少将产业发展的使命归到职业教育^[9]。但是,现在要构建一个全产业链,从科学研究到工程教育再到生产线,这样一个从“0 到 1”、从“1 到 N”的过程,需要各级各类教育在技术创新方面发挥作用。这就意味着职业教育要将科技和产业同时揽入怀中,不管选择是“校中厂”还是“厂中校”,开创新格局

的最佳路径非校本企业莫属。

4.2 建立双向保障机制,疏通痛点和堵点

《职业教育法》明确指出:“实施职业教育应当注重产教融合,实行校企合作”。实际上,从“工学结合”到“校企合作”,从“产教融合”到“产学研”一体,以至“产教融合型企业”,职业教育基本模式一直非常明确。然而多年以来,产教融而不合、校企合而不作一直是个痛点,也是堵点。其中,管理体制就是一块“硬骨头”。教行部门管职校,人社部门管职培,还要协调政府以及企业,点、线、面诸多工作难以落实推动。如果企业是校本企业,也就是校企一体,那么合作不深不实的痛点,产教融而不合的堵点,就会变成一个基本点,变成一个制高点。因此,我们有理由相信,“高职院校创建校本企业,已经是高职院校创新发展的一个趋势”。上级主管部门只有全面建立校本企业的权力约束机制和利益驱动机制,才能解决痛点和堵点,顺应新时代发展趋势。

对于企业独立举办职业院校,可以通过一定的制度创新,有效实现“所有权”和“经营权”的有机统一,从根本上解决长期制约校企合作的根本问题,如组织属性差异冲突、“双师型”教师短缺、人才培养适应性和就业导向不明显等问题。如果我们从高职院校的立场反推过去,所得的结论也应该一样。所以说,校本企业应该是第一个产教融合型企业。

4.3 推进校本企业内扩,缓解双师型教师培养的“瓶颈”

教师队伍是发展职业教育的第一资源,企业则是高素质“双师型”教师培养的重要途径。国家四部委《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》还提出:自 2020 年起,职业院校、应用型本科高校相关专业教师招聘,除“双师型”职业技术师范专业毕业生外,基本不再从未具备 3 年以上行业企业工作经历的应届毕业生中招聘,特殊高技能人才(含具有高级工以上职业资格或职业技能等级人员)可适当放宽学历要求。这对于高职院校来说,可谓任重道远。所以,国家出台众多举措,鼓励社会行业企业深度参与职业教育以及“双师型”教师培养基地建设,以求发挥企业在“双师型”教师培养中的不可或缺的作用。除了努力从外部“引进”以求“增量”之外,对于高职院校来说,针对“双师型”教师的校本培训就显得格外重要,既能优化现有“存量”,也能保证持续“增量”。而校本培训的关键依然离不开企业——校本企业。以市场为导向,以技术创新

为核心,以成果转换为过程的校本企业,不仅是培养“双师型”教师的近水楼台,还是高水平结构化教师教学创新团队的集合操练平台。

校本企业内扩,一方面,解决了学生的实训问题,另一方面,解决了双师型教师培养的“瓶颈”问题。教师不用在学校与企业之间穿梭,在校内就可以实现沉浸式的双师素质培养。

5 结 论

现代职业教育的一个特征是面向市场开放办学。企业可以办学,学校也可以办企业。因此,高职院校培养“双师型”教师的思路,应当在社会行业企业外拓的同时,向校本企业内扩转化。同时,也要在利用好仿真实训基地的同时,向全真的、实用的校本企业转化。

总体而言,校本企业的建设既是呼应时代改革、职教发展的要求,也能从一定程度上缓解“双师型”教师数量与质量倒挂的不平衡现状,做到教学场景与实践场景的融合,权利约束与利益驱动的一致。不管是“双师型”教师的养成,还是教师教学创新团队的建设,校本企业都能实现最大的便利与最大的效用。

参考文献:

[1] 邓 蓓. “双师型”教师队伍现状调研及建设[R]. 天津:天津教育系统,2007.

[2] 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)[2023-06-20]. <http://edu.people.com.cn/BIG5/n1/2022/0524/c1006-32429074.html>.

[3] 孙庆玲. 2022,职业院校“双师型”教师占专业课教师比例要超一半 “双师型”教师哪里来[N]. 中国青年报,2019-11-12(05).

[4] 赵怀玺. 培养高素质技术技能人才 推进社会主义现代化建设——解读新修订的《中华人民共和国职业教育法》[J]. 中国科技产业,2022(6):49-51.

[5] 潘 奇. 推动“混改”制度政策,激发产教融合动力[J]. 教育家,2021(33):16-17.

[6] 陈波涌. 半工半读职业教育思潮(上)[J]. 职教论坛,2004(28):61-63.

[7] 刘 军. 二十大报告关于职业教育有哪些新提法?[N]. 中国新闻报,2022-11-10.

(下转第 41 页)

生产实践脱节、教学内容滞后生产实践等缺陷,促进学生高质量就业和可持续发展,满足能源产业结构升级对本专业高素质技能人才的需求。

参考文献:

[1] 猎聘大数据研究院. 2023 年度新能源人才趋势报告 [EB/OL]. (2023-06-12). <https://c.m.163.com/news/a/I724KJUQ0511B3FV.html>.
[2] 李 聪,陈 荐. 新能源产业人才数量与质量需求研究

[J]. 中国电力教育,2020(09):59-60.
[3] 中共中央办公厅,国务院办公厅. 关于推动现代职业教育高质量发展的意见 [EB/OL]. (2021-10-12). https://www.gov.cn/zhengce/2021-10/12/content_5642120.htm.
[4] 余 东,于志刚,李春芳. 基于“岗课赛证”四位一体融通下的职业院校教师教学能力提升途径及对策[J]. 科技风, 2023(22):49-51.
[5] 马玉霞,王大帅,冯 湘. 基于“岗课赛证”融通的高职课程体系建设探究[J]. 教育与职业, 2021(23):107-111.

Vocational College Photovoltaic Engineering Technology Major
Research on the Reform of the Integrated Talent Training
Model of “Job Course Competition Certificate”

LIU Jiaojiao

(Changjiang Institute of Technology, Wuhan 430212)

Abstract: In the context of the “double carbon” goal, the installed capacity of photovoltaic power generation continues to rise, which puts forward new requirements for the quantity and quality of photovoltaic engineering technology professionals in higher vocational colleges. Starting from improving the quality of professional talent training, this paper expounds the specific connotation of the integrated talent training model of “job-course docking”, “course competition integration” and “course certificate integration” in this major, and analyzes the “job-course integration” in the current major. “Sai Zheng” integrates the basic problems existing in the reform of the talent training model and puts forward specific countermeasures and suggestions for the reform.

Keywords: photovoltaic engineering technology; job-course connection; course competition integration; course certificate integration; job-course competition certificate integration

(上接第 37 页)

School-based Enterprise Internal Expansion Based on the
Construction of “dual-qualified” Teacher Teams in
Higher Vocational Colleges

PAN Chun

(Changjiang Institute of Technology, Wuhan 430212)

Abstract: The “dual-qualified” teacher training system in higher vocational colleges is basically based on the school-enterprise cooperation under the integration of industry and education, whether it is the top-level design or the grass-roots layout. If we think from the perspective of indispensable school-based training, while fully expanding the training system to the outside world, it is more likely to be a shortcut to actively promote the internal expansion of school-based enterprises and create the most convenient, most realistic and multi-radiation effect internal circulation training ecology. Focusing on the close relationship between “double-qualified” teacher training and enterprises, it demonstrates the necessity and feasibility of developing school-based enterprises; draws on the historical experience of school-based enterprises at home and abroad, reveals the universal significance of school-based enterprises, and points out that within school-based enterprises Expansion is the best way to cultivate “double-qualified” teachers.

Keywords: higher vocational colleges; dual-qualified schools; school-based enterprises; internal expansion; social enterprises