

农村成校企业职工教育 I PCK “双轨制” 师资队伍建设的探析

余群表

(慈溪市胜山镇成人学校, 浙江 慈溪 315323)

摘要:通过对企业职工教育师资队伍现状与困境的分析,提出了“双轨制”师资队伍建设的策略,在农村成校企业职工教育师资建设中实施应用,以促进职教教师专业化的顺利推进。

关键词:农村成校; 职工教育; PCK 理论; 双轨制; 师资队伍建设

中图分类号: G720 文献标识码: A 文章编号: 1674-2346 (2018) 02-

我国正处于产业升级和经济结构调整的过渡期,需要大量高素质、高技术的技能型人才,而高素质技能人才的培养离不开专业化教师的教育与指导,为推进企业职工教育科学发展,必须把师资队伍建设摆在重要位置。舒尔曼的 PCK 的理论是以提高教师的教学水平为目标,从学科教学知识角度提出的教师职业专业化的指导理论。本文从农村成校角度,以教师本位为出发点,结合教师职业专业化的 PCK 理论,探索一条可操作的农村成校企业职工教育教师专业化师资队伍建设的途径。

1 企业职工教育培训师资现状与困境

以笔者所在慈溪市为例,慈溪市在 2017 年全国工业百强县中排名第 5 位,以“家电之都”、“轻纺基地”、“轴承王国”、“打火机世界”享誉国内外,但制造者多数为“杂牌军”。对全市企业职工教育培训教师进行调查后,发现存在以下问题和困境。

1.1 师资结构不合理

1.1.1 培训教师数量与企业从业人员配比不达标

《宁波市企业职工教育条例》规定,企业应按照职工总人数的 0.3% 的比例配备专职培训教师。以本镇最大钢琴部件制造企业的调查为例,企业内部员工总人数为 865 人,职工学历和技能参差不齐,并未配备专职培训教师;镇内自行车配件行业鳞次栉比,亦无专职培训教师。全市注册在慈溪培训网上的现有师资库人数为 976 人,实际在企业培训的少之又少。慈溪市法人单位从业人数达到 60 余万,专职培训教师与政策规定的配比相去甚远。

1.1.2 培训教师学历高,但职称结构及人员来源等不合理

对本市 1067 名培训教师进行抽样调查后发现,其中有职业资格或有工程师职称的总人数仅为 549 人,占总人数的 51.4%。其中初级工占比 0.5%,中级工占比 11.7%,高级工占比 21.8%,技师占比 7.8%,工程师占比 4.7%,高级技师占比 4.9%。成人的学习特征更注重实际知识的应用和解决问题的能力。培训教师以中职学校、机关事业单位等为主,基本为企业行业外,虽然整体学历较高,但他们对企业的生产工艺、员工的职业技能、员工的学习能力、行业的知识要求等普遍了解不够,在培训过程中通常既不

收稿日期: 2018-04-05

作者简介: 余群表,男,中学一级教师。研究方向: 企业管理与培训

能将知识技能与企业、员工的实际相结合，又不能与员工开展互动与问答的教学环节，从而导致职工失去参加培训的兴趣。现有企业职工教育教师的职业技能、人员来源等，与德国“双元制”体系下的培训师资有着明显差距，即培训教师不是来自行业内部，这些教师的企业工作阅历严重不足。

1.1.3 企业职工教育教师的专业工种分布不合理

调研后发现，本市服务业培训教师比例高达总培训师资比例的 35.7%，而工业类比例偏低，仅占比 43.3%，与德国企业培训教师的工种结构相比，在行业分布上，农村乡镇企业职工教育教师结构比例严重失调。根据培训工种分布情况，笔者对慈溪市企业行业的 1067 名培训教师调查发现，体现本地特色的家电业培训教师人数较为合理，为 109 名；而其他行业培训教师偏少，其中轴承业为 44 名，机械加工类 30 名，注塑与模具类 10 名，服装类 9 名，电脑横机 3 名，钢琴制造 2 名，陶瓷产品设计 2 名。总体表现为，服务、休闲类工种培训教师占比过高，而本市特色行业的培训教师偏少，如钢琴制造业只有 2 名培训教师。

1.2 培训课程开发不到位

开展企业职工教育培训需要与产业实际相结合，而现在开设的培训工种，课程教材等以通用性为主，与行业的结合度不高。培训课程是人才培养的重要载体，目前企业职工培训普遍存在课程与企业行业对接不理想等现象，很大程度上制约了技能人才培养的效果和职工职业生涯的发展。企业外部人员为主体的培训课程开发则受到企业现代管理制度中机密内部技术资料不能外泄的制约，导致培训开发工作出现障碍。

1.3 校企合作体制不完善

现有农村成校培训师资主体主要依托中职教师，总体上呈现重使用、轻培养现象。培训教师的理论知识可以在企业行业外部习得，但是行业实战经验需要在企业内部才能获得。当下校企合作体制不完善，出现校企合作利益相关者目标不一致、合作过程缺乏规范管理、合作缺乏强有力的信任关系等问题，缺少相应政策法规与协调。这些都会造成校企合作的不到位，或者合作稳定性不足。

2 IPCK“双轨制”师资队伍建设策略

培训教师在拥有职业行业的具体知识与技能之外，还应该具有将知识与技能转化成易于职工理解表征的能力。为与普通 PCK 知识相区别，可定义为 industryPCK，即企业行业的 PCK 知识。为培养和构建拥有 IPCK 知识的企业职工教育教师队伍，应建构实行企业行业内部与外部并存的“双轨制”。根据现有国情，应注重行业内部教师职业专业化的教育教学能力建设与行业综合知识的培养教育，以及企业外部教师职业知识的积累。

2.1 政府的规划和引导

2.1.1 出台相关法规和文件，规范教师专业标准，构建师资培养专业课程体系

例如制定《企业职工教育教师职业标准》等法规与文件，包含国家层面的和地方政府针对本地区的行政法规，为企业职工教育、职业教育、校企合作创造更好的法律环境。在“职业标准”框架下，以教师有效教学知识 PCK 理论为指导，构建具有企业行业特征的师资培养课程体系与培养学习机制。具体包括企业职工教育教师的培训开发能力、成人教育理论、跨学科知识结构的整合、职业知识与实践技能等内容。

2.1.2 建立多元化管理，完善专兼职教师各项制度

1) 完善企业职工教育教师事业编制制度

借鉴德国“双元制”职业教育体系中企业培训教师列入国家公务员待遇制度，可将部分优秀的专职企业职工教育教师纳入事业编制。《宁波市企业职工教育条例》第 35 条规定，县级以上人民政府批准的独立设置的职工学校教育人员享受相应的普通学校教育人员的同等待遇。根据本市产业结构特点，对县以下企业职工教育人员配备等问题，补充调整为：县以下乡镇应根据产业集聚程度配备相应专职企业职工教育教师，企业专职教师独立编制，享受相应的成人学校教育人员的同等待遇，人员纳入成人学校管

理，由镇统筹安排企业职工教育教师工作。专职的企业职工教育教师有利于乡镇之间相似行业、乡镇内部行业的统筹合作教育培训，达到资源共享，实现针对行业的专业化教育培训与开发，同时承担职业学校学生在企业的实习指导与管理责任，促进职业教育的校企合作。

2) 完善企业职工教育教师职业资格证认证制度

为促进企业职工教育教师的专业化发展，将企业职工教育教师设置为独立专业岗位。此资格证区别于企业培训师职业资格证，有利于提升企业职工教育教师的社会地位与专业地位，促进企业职工教育与职业教育发展。企业职工教育教师职业资格考试内容采取类似中职教师的职业教育公共知识与行业知识相结合，其公共知识部分可采取省及以上统一考试，行业知识部分则由省或计划单列市单独命题考试。对教师教育教学能力的面试，也应结合行业的特点，以促进教师 IPCK 知识的积累形成，促使教育教学能力与知识更贴近行业实际。教师的专业类别可按培训企业行业大类或细分专业划分。

3) 完善职工教育专兼职教师绩效管理考核制度

企业职工教育专兼职教师的绩效管理与考核，应根据行业内部情况，确定培训目标和任务，从培训的数量与质量、培训项目与课程、教材（培训资料）开发、教育研究等多方面进行考核。

4) 完善以中职教师为主体的企业行业外部教师职业知识学习机制

发挥成校的桥梁纽带作用，搭建企业与中职学校的合作平台，通过访问工程师、兼职技术开发、驻企业培训教师等多种灵活的形式，促进中职教师进入企业获得行业职业工作知识。

2.1.3 统筹教师培养与培训教育工作人员经费

政府应统筹教师的培养经费，实行多渠道的经费筹资。《宁波市职工教育条例》第 36 条规定，市、县应把职工教育经费列入预算，并要随着经济发展和财政收入的增长而增长。市（县）教育行政部门应当设立职工教育经费项目。职工教育经费的一部分应用于教师的培养，政府应多渠道筹集教师培养资金，并调整部分政策规定，如企业提取的教育经费应按一定比例集中到镇统一管理使用，专门用于镇内行业或直接针对企业专兼职教师培养支出与教师薪资。

2.2 整合优化师资队伍

2.2.1 由产业链中引入培训教师

中小型企业普遍缺少针对行业专业的培训教师，而大型企业及上游设备制造企业相对拥有行业紧缺技能的培训师潜力，且技术技能精湛。但是由于行业竞争，又缺少利益诱惑，上述潜在专业培训师资不能无条件给中小型企业职工传授知识技能。作为乡镇区域中企业职工教育的主要组织部门——成人学校，需要联系产业链中的大型企业与上游企业负责人，争取双赢合作举办培训。成校方可以承诺引荐推广对方的企业品牌与设备，而大型企业与上游企业委派产业链中拥有一线专业技工和专业知识的专业培训团队进行教育培训。

2.2.2 内外结合的“双师型”整合

行业专业知识教育专家通常存在于各类学校中，这类专家往往理论知识丰富，但是实践经验缺乏。有效的企业职工教育是实训课和理论课的整合，专用培训教材需与企业生产工艺、技术资料相融合。成校从企业外部联系教育专家，同时从内部联系相应企业专业人员，专业人员可从企业内部的技术、质检科等岗位中选拔，聘请作为兼职教师。内外双方合作，共同开发内部培训教材，借此突破培训教材不能切合实际的难题。由具有行业专业知识的教育专家负责理论教学任务，成校和企业内部技术人员负责课程教材的开发、职业技能的训练，以达到专业知识教育与技能培训的“双师型”整合的职工教育培训。

企业内专业技术人员与能工巧匠一线实践经验丰富，但是缺少理论支撑的授课经验。针对此现象，可以设计配备一名教学经验丰富的成校教师作为辅导师。此授课模式的授课任务主要由一线技工完成，辅导师的作用是帮助一线技工摆脱表述不完善、专业知识不足、教学水平有限的困境，此类“双师型”合作培训，有利于实现优势互补。

2.2.3 公共服务类培训教师师资开发

目前也需部分公共类培训课程，主要是服务和通用技能型课程，例如计算机类培训、育婴员服务性类培训等。此类型培训教师可从中职学校与社会组织的专业人员中选拔，例如邀请市重点职高的高级教师作为计算机课程的培训教师，市妇儿医院的专家作为育婴员的培训教师等。

2.3 开发企业职工教育教师培训的路径

2.3.1 院校进修培养教师

在政府统筹领导，教育部门主管的企业职工教育教师培养管理体系下，相应高等院校、中职学校、教师继续教育等单位，应开启“绿色通道”，为企业职工教育教师的培养提供教育资源。成校应从企业行业内部选派企业技术与管理骨干、能工巧匠等有潜力的对象，有针对性地组织去相应院校进行跨学科的专业知识、教育教学知识和能力的进修学习。

2.3.2 校校合作式培训教师

农村乡镇企业产业结构有一定的产业聚集度，如部分乡镇共同聚集有轴承制造业、自行车配件、服装加工业等。因此成人学校在企业职工教育教师培养上应开展合作，整合优化资源来培训培养教师。各成校利用自身现有的师资与培训条件，发挥本校优势，整合成成熟的培训体系。如在职工教育培训项目开发上有优势的成校，可进行企业培训开发项目研究。各成校根据自身条件与师资水平，承担不同环节的培训与研究，共同为培养相关行业师资积累实践经验，并开展理论研究。此种方式的培训路径主要是培养一批与产业结合的兼职教师。

2.3.3 “以教带培”式教师培养

为了提高教师的教学能力，在农村成校开展的培训中，应帮助培训教师进行培训各环节的训练，“以教带培”，促进教师教学能力提升。如对企业中的教师培养对象开设实际培训课程，锻炼教师的教学基本功，通过实际教学来培养和提高教师的教育教学能力。组织培训教师观摩优秀培训教师的培训过程，组织探讨、交流培训经验、建立网络学习平台，促进教育教学能力的提高。

3 农村成校企业职工教育师资建设实施应用

案例 1：与中捷公司互惠互利合作——从产业链中开发培训教师

笔者所在成校在组织举办服装加工行业职工培训时，发现最迫切的培训需求是高速缝纫机的维修技能培训，培训教师要求具有高超水平的专业知识教育专家与专业维修技术人员。笔者设想可从制造高速缝纫机的大型企业中引进专业的培训师资，因而与国内著名缝纫机企业——浙江中捷股份有限公司商洽，以通过成校推广该企业产品作为回报，请企业提供专业知识培训教师与维修培训技术人员，从而达到合作双赢的目标。笔者所在成校与中捷公司进行商谈后，公司组织派出了由企业高级工程师带队，由 4 名从事维修的专业技术人员组成的培训团队来成校进行培训。培训时由高级工程师杨工讲解传授缝纫机结构与维修的专业理论知识，由 4 名维修技术人员进行手把手的实践训练与指导。培训达到了预期提出的“拆得下、装得上、修得好”的目标。企业同时为培训提供了设备及培训资料。培训初始时由中捷公司提供了各种缝纫机设备，后根据培训工作需要，在教育局的扶持下，学校专门建立实训室，投入近 10 万元，添置了各类缝纫机 20 余台，供培训实际操作训练所用。此项成功的培训得益于引进优秀培训团队，案例成为全市企业职业技能培训的示范，由电视台拍成 2 集专题片循环在市电视台播放，也成为宁波市农委培训现场会的主要参观考察点，成为宁波市的成功培训案例。

案例 2：上海钢琴厂工程师与企业质检科科长联合型培训师资建构——企业内外结合培训师资

笔者所在成校为钢琴部件制造企业组织钢琴制作工进行职业培训时，首先从企业内部着手，探索培训师资与培训教材的挖掘开发，又根据企业提供的信息，邀请了原上海音乐学院教授、上海钢琴厂高级工程师徐工担任培训教师，实际技能训练与指导教师聘用了企业质量检验科的冯科长。通过企业内部聘用的教师与南方某著名钢琴制造企业的合作关系，得到了部分珍贵的行业培训资料，后结合专家教授提供的有关钢琴原理等专业知识资料、企业内部技术文件、工艺文件等，由笔者与企业内部培训教师合作编著了针对企业行业的《钢琴制作工》培训教材。该例师资培训是通过内外结合，理论与实践统一，并

将老专家的培训教例录制成企业行业专用培训视频教材，以传承行业专业知识。

案例 3：从中职学校及社会组织专业人员中聘请专业教师

笔者所在成校举办的计算机高级工培训班聘请市重点职高的专业高级教师担任培训教师，在学校计算机房开展培训，该教师教学技术精湛，培训学员的计算机技术取得突飞猛进的进步，40 多名学员成功成为企业的技术骨干。另一类师资对象是各种机关事业单位的学科专家，如笔者组织举办育婴员高级工培训时，聘请了市妇儿医院主任医师担任培训教师，该教师不但介绍了育婴师的专业知识与技能，而且传授了有关妇女的医学保健知识，学员在获得了丰富专业知识的同时又拓宽了学习内容，此培训过程的到课率达到 95%以上，甚至还有多名学员介绍旁听者参加学习，考核鉴定合格率达 94%。

案例 4：一线技工和成校教师“双师型”合作培训师

笔者所在成校在组织举办注塑工培训时，挖掘企业能工巧匠来担任培训教师。贵州的龚师傅，高中毕业后来到本镇自行车配件制造企业工作，从车间清洁工做起，通过努力成为了一名誉享行业的技术能手，承包了多家企业的注塑车间。但由于龚师傅本身缺乏教学能力与专业培训资料，从成校层面出发，笔者与龚师傅共同参与收集有关注塑工的培训资料，制订培训教案，制作培训课件。在培训时，笔者与其同台合作，将他在培训中表述不清的知识与丰富的实践经验由笔者辅助讲解描述表征，通过这样的“双师型”组合形式来解决能工巧匠不具备的教学能力而外部人员则不拥有行业职业知识的培训困难。

参考文献

- [1] 吕顺昕. 以培训需求为引领, 打造企业培训师队伍[J]. 财经. 2013 (9) .
- [2] 和震. 中等职业学校教师素质状况与提高策略[J]. 教育研究. 2010 (2) .
- [3] 廖元锡. 认识 PCK. . 新教育[J]. 2011 (Z1)
- [4] 陶扉. 德国企业培训师制度研究[D]. 天津: 天津大学. 2007.