

校企合作途径下职业院校“双师型” 教师专业化发展探索

王艳芬

(云南大学, 云南 昆明 650000)

摘要:随着职业教育的发展由规模扩张转向内涵式发展,职业教育“双师型”教师专业化发展成为研究热点。文中“双师型”专业化发展内涵包含职教个体教师专业化发展和“双师型”教师队伍专业化建设。在校企合作途径下,改变传统的由学校为主的单向静态培养转向校企协同双向流动培养模式,校企协同完善职教师资培训体系,强化个体教师专业知识、实践能力使其成长为“双师型”教师;同时校企协同制定“双师型”教师队伍分类管理与激励机制,为职教教师队伍的专业化发展提供制度保障,优化职教“双师型”教师队伍结构,从而提高人才培养质量。

关键词:校企合作;“双师型”教师;专业化发展

2019年,教育部等四部门印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》(以下简称职教12条),方案中提出“教师队伍是发展职业教育的第一资源,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”^[1]。“双师型”教师队伍建设是职业教育实现内涵式发展的关键,加快职业院校师资专业化发展进程,是提高人才培养质量和提升职业院校办学水平的重要保障。随着职业教育从规模转向内涵发展,有关职业院校教师专业化发展的研究成为热点,有“双师型”教师概念、“双师型”教师标准构建、职教师资队伍建设现状及专业化发展途径等。根据职业院校师资发展现状,研究者从国家教育部门、职业院校、企业、教师自身发展等层面提出职教“双师型”教师发展对策机制,以实现推动教师团队建设,促进教师持续发展和职业教育高质量发展。

在印发的职教12条中提出了六大师资素质提升举措,其中有三大举措是以校企合作为基础。在师资培育主体上,提出构建职业技术师范院校为主体、产教融合的师资多元培养培训格局。此外在培育机制等方面提出,要完善“固定岗+流动

岗”的教师资源配置新机制,并建立校企人员双向交流协作共同体。因此,文章基于校企合作角度提出职教“双师型”教师专业化发展对策建议。

一、“双师型”教师相关概念

(一)“双师型”教师内涵

关于职业教育“双师型”教师素质,国内学者从不同角度进行研究并且提出了多种不同的理解。从不同层面标准看,综合现有的行政标准、院校标准及学者标准等来看,有“双证书说、双能力说、双职称说、叠加说、双层说和双结构说”等观点。从培养模式上来看,有院校培养模式(职教师资培养专门学校)、企业嫁接培养模式、校本培训模式和自我生成模式四种。

结合学者们关于“双师型”教师概念的阐释,和学者马建富(2014)《职业教育学》一书中的“双师型”教师内涵观点,将职业院校“双师型”教师理解为具备作为教师的理论水平和教学能力,也具备作为技师的实践能力和专业技术,既有教师的专业素养也有技师的职业素养,它们是学术性、专业实践性与师范性的统一,是理论与实践并重的高素质复合型教师。

收稿日期:2021-07-29

基金项目:云南大学第十一届研究生科研创新重点项目“云南省高职院校专业设置与区域经济适应性研究”(2019z026)

作者简介:王艳芬(1995-),女,云南大学职业与继续教育学院,研究方向:职业教育原理。

(二)“双师型”教师专业化发展

教师不仅仅是一种职业更是一种专业,把教师“职业”提升为教师“专业”,是教师专业化的核心。现有关“双师型”教师专业化发展内涵更多是基于教师个体专业化层面解读,是指个体教师在其从教过程中,通过多种途径的学习、训练实践等方式提高自身的专业知识、技能、水平等综合素质,实现专业化发展的过程^[2]。个体“双师型”教师专业化发展是要求教师提高自身的专业化水平,是一种综合能力的表征;其中,专业水平包含个体的理论知识水平、教学能力、专业技能等素质。

由于“双师型”教师既可以理解为个体概念指职教教师个体,也可视为群体概念指职教教师群体。基于“双师型”教师培养角度而言,目前部分职业院校较多关注的是个体层面的“双师型”教师培养,使其实现专业化发展,相对忽视了整体层面的“双师型”教师队伍建设和构建师资队伍专业化发展的各种管理与激励保障制度。可见职业院校更为注重个体教师发展与专业化,通过各种培养途径以提升个体教师的综合素质能力;但是职教教师作为个体,要求其既具备较好的理论知识又具备较强的实践能力且还能将两者融会贯通具有一定的难度,能达到高要求的教师较少^[3]。因此职教“双师型”教师专业化发展不仅仅要注重个体层面教师的专业化发展,更要注重职教教师队伍群体的专业化发展,实现融合个体教师与群体教师专业化发展,优化职教师资结构,形成专业化队伍。

职教12条中提出,“突出‘双师型’教师个体成长和‘双师型’教学团队建设相结合,提高教师教育教学能力和专业实践能力,优化专兼职教师队伍结构”。因此,校企合作背景下“双师型”教师的专业化发展,基于以下两个层面理解。一是提升个体教师本身的专业知识、专业能力等综合素质。在校企合作下为个体教师提供学习机会使其成长为“双师型”教师。二是注重职业学校“双师型”教师队伍专业化建设,构建职教教师专业化发展的制度机制。通过校企合作使“双师型”教师在师资队伍中占有合理而科学的比例,形成专业化的职教“双师型”师资队伍。

二、校企合作途径下职业院校“双师型”教师专业化发展现实意义

(一)校企合作实现职教师资单向转向双向培养模式

职教12条提出“双师型”教师队伍建设要推动企业技术人员、技能大师等高能人才与职业院校教师双向流动。通过建立人力资源双向流动的方式实现优质人力资源的高度共享培育,进而提高教师整体专业化程度和学校人才培养质量。在校企合作背景下更容易实现由传统在职业院校高校学习、在职业院校单向静态培养模式转变为校企双向流动培养模式。

校企协同双向培养模式包含两个方面,一是企业技术人员流向职业院校担任兼职教师从事教学等工作,企业技术人员具有较强的实践能力,其技术技能与市场发展同步,对实践操作能力较弱的教师进行指导,优化师资结构;二是职教在职教师流向企业等用人单位从事与所教学专业相近的岗位,在企业工作过程中,职教教师可提升专业实践能力更新专业知识与技能。在双向流动培养模式中,个体教师实现技能提升、群体职教师资实现结构优化,从整体上提升职教师资的专业化程度。随着科学技术的更新发展,教师专业知识和能力逐渐老化,职教师资的培养需要融合院校培养和企业培养,实现职教师资可持续专业化发展。

(二)校企合作优化师资提升职业教育适应性

2020年,“十四五”规划和2035年远景目标建议提出“增强职业教育适应性”。我国职业教育规模较大、发展速度很快,为我国经济发展培养了大批人才;但是职业院校人才培养供给侧和与用人单位人才需求侧在结构、质量、水平等方面还不能完全适应,职业教育的适应性还有待提升。造成人才供给失调及错位的原因之一是职业院校高素质师资的缺乏。为提升职业院校“双师”素质实现专业化发展,国家出台了一系列“双师型”教师培养政策。

校企合作为提升职教教师个体专业化水平和优化“双师型”教师队伍及实现职教教师“双师”素质的可持续发展提供了一条可行路径。提升技术技能人才培育质量和适应性,需要实现从职业学校为主的外部技能培养方式向内外融合的融合技能形成方式转变;职教师资的培育亦需如此。企业在与职校共同培养师资中,将企业先进的技术文化理念带入职业院校,明确人才培养目标定位实现职校人才培养符合企业岗位标准。同时,校企双方以项目、课程合作中,提升职教教师对企业岗位标准的

了解,提升教师实践教学能力;在人员互派、互相兼职等形式中,提升职教教师“双师”素质、优化师资结构,提高职业技术技能人才培养适应性。

三、职业院校“双师型”教师发展现状

职教12条中提出,我国职业教育师资队伍还存在以下问题。在师资的数量结构上,存在职教教师数量不足、来源单一、“双师型”教师比例有待提升;在师资培养模式上,存在校企合作不深入导致校企双向流动不畅,结构性矛盾突出;师资管理体制上,存在专兼职教师管理、教师激励保障机制等困境。总体而言职教专业化的“双师型”教师和教学团队短缺,制约着职业教育高质量发展。

(一)职教师资特殊性模糊准入机制不健全

2013年,教育部关于印发《中等职业学校教师专业标准(试行)》的通知,设立了教师专业标准并推行教师职业资格证书制度,是职教教师专业化发展的标志。相关法律法规的出台,在一定程度上起到了促进职教教师的专业发展的作用。但在我国教师资格证书认证中,职教教师资格认证没有体现出其作为教育类型培养技术技能人才的特殊性。

职业教育与区域经济发展关系密切,通过培养区域经济发展所需的技术技能型人才为区域经济发展提供人力和智力支撑,推动区域经济发展。培养出高质量的人才需要高素质专业化的师资队伍,但职校的教师没有清晰而明确的内涵指向,在一定程度上影响着师资建设质量。在职教12条中仅仅对职教专业教师的行业企业经历提出了相关要求,提出在专业教师招聘时“从2020年起基本不再从应届毕业生中招聘,原则上从具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘”^[4]。

(二)校企合作不深职教双师结构有待优化

校外专家技能大师加入职教教师队伍,充当兼职教师是优化“双师型”教师队伍提升师资整体质量的重要途径之一。目前,职业院校师资来源渠道较为单一,师资引进困难,同时校企合作不深入师资结构有待优化。

在现行的教育体制和人事管理制度中,职业院校“双师型”教师主要来源分为两类。一是研究型院校的应届毕业生和来自普通教育的教师。应届毕业生以硕士研究生为主,也有少量博士研究生,应届毕业生经历过系统的科研训练,掌握系统的专业理论知识,但是缺乏企业工作经验和职业

教育相关理论基础;部分来自普通学校的教师,其专业理论和专业技能都较为匮乏。二是部分来自行业企业的优秀技术技能人员和技能大师等兼职教师,这些教师具备较强的专业实践操作能力,但缺乏职业教育相关理论。此外由于学校和企业是不同性质组织,学校与企业相比在物质待遇和工作条件上不具备吸引力,受政策和资金等因素的限制,引进行业知名技术技能人才仍有困难,无法满足职业院校专业可持续发展需求。

(三)职教师资培养渠道体系有待完善

政府相关部门及各级各类职业院校都认识到“双师型”教师培养的重要性,意识到作为跨界的职业教育其师资培养同样需要依靠跨界培养,但是由于实践操作层面难度大,其师资培养渠道和培养体系仍有待完善。目前,职教在职教师培养主要以教育主管部门组织的短期集中培训和职业院校与企业合作实行教师赴企实践两种形式为主。一是短期集中培训,以国培和省培为主多是采取班级授课、集中培训的组织形式进行。培训渠道和模式较为单一,形式简单、理论性较强专业性相对较弱。二是职教教师赴企实践,以提升专业实践能力更新专业知识技能。校企双方缺乏有效的监督和评价考核机制,职业院校组织的教师企业实践停留于表面。校企合作缺乏深度和广度,双方利益诉求不同,教师走马观花式的实践锻炼,科研能力和服务企业水平有限,无法为企业解决技术难题,导致行业企业不愿花时间成本参与“双师型”教师培养,企业不愿意接纳职教教师的实践。因此很少有教师能真正进入到企业关键工作岗位或高层次培训基地进行较长时间的专业技能的学习锻炼与提升。另外,职业院校教师承担着繁重的教育教学和部分科研工作,鲜有足够的时间进行系统的培训,以上因素都抑制了“双师型”教师专业实践能力的提高^[5]。

(四)职教教师分类管理激励机制有待优化

1.职业院校“双师型”教师分类管理机制有待优化。企业兼职教师的加入优化师资队伍结构的同时给学校师资管理带来了挑战。职教教师队伍的二元化,给职业院校教师队伍的管理与激励带来较大难度。来自行业企业的兼职教师稳定性不够,学校管理者对兼职教师重视程度不够。学校管理层在如何充分利用兼职教师实践经验优势,带动教师队伍的专业化发展,培养思路与发展规划上还相对模糊,弱化了兼职教师的积极性与贡献度。

2. 职业院校“双师型”教师激励评价考核机制有待优化。教师激励机制为“双师型”教师专业化发展提供动力和保障。我国职业院校“双师型”教师在薪酬待遇、社会声望、地位等方面与普通职教教师及普通教育教师相比也没有体现出政策的倾斜^[6]。“高付出低回报”的工作与普通专业教师得到的待遇没有太大分别,在一定程度上影响部分教师的自我专业化发展积极性。尽管有些地区已经开始探索并执行“双师型”教师的认定、考核与激励制度,由于操作层面的复杂性,“双师型”教师的考核评价制度体系和指标体系还没有完全建立起来^[7]。

四、校企合作途径下职业教育“双师型”教师专业化发展建议

校企合作是实现我国职业教育人才培养供需对接、提升人才培养技能和适应性的有效措施,同时也是实现职业院校“双师型”教师专业化,优化师资结构的重要举措之一。

(一)校企协同制定专任教师入职标准

目前,校企协同培养师资理念有待提高。企业认为职教师资培养是学校内部的事情,学校方在师资培养上希望与企业合作,但是由于体制机制等原因未能深入合作。要提高职业院校的办学质量,提升职教师资的整体素质,离不开企业的参与。企业作为一个盈利的组织,面临较大的市场竞争力,如果在校企合作中投入精力成本却在短期内难以得到收益,还面临着其他企业挖墙脚行为,会降低其参与师资培养的积极性,需要从外部劳动力市场获取所需人力资源。而仅仅停留在职业院校层面,这种单向静态的培育模式必然影响“双师”素质的提升。

因此职业院校需要根据自身的特点与企业开展合作,依托自身智力优势满足企业的科研技术服务需求,为企业提供员工培训技能鉴定服务,同时实现与企业共享校内实训基地。在人才方面通过订单式、学徒制等人才培养模式为企业提供专用型技能,实现人才培养质量符合企业岗位标准需求,降低企业人才招聘获取的成本,吸引企业参与校企协同师资培养。目前“双师型”教师的认定的存在多种标准,作为用人方的企业可与学校协同制定专任教师入职标准;在引入教师方面,校企结合不同专业人才培养目标及行业企业人才需求

标准细化入职教师相关要求,如系统的专业知识结构、较强实践教学、操作能力;有条件的高职院校、企业要积极引入第三方评定机构,根据学校和企业的发展实际需求,制定具有区域特色的认定标准,保障引入“双师型”教师的素质达标^[8]。

(二)校企协同完善培训体系开展分类个性化培训

首先,构建多层完善的职教师资培训体系。在培育层次上,职业教育个体教师的培育和成长不仅要打通职教师资的培育层次,而且要构建教师职前、入职及职后培训三部分组成的职教师培训。在培育模式上,构建师资培养模式由单向学校培养为主培养转向校企协同双向流动培养,促进个体职教教师专业成长。在在职教师流向用人单位顶岗实践中提升专业实践能力更新专业知识与技能,提升实践教学技能。

其次,根据教师来源、学历结构,校企合作开展分类有针对性的培育工作。一是青年教师其可塑性、学习能力强,但是缺少企业生产实践经验。根据青年教师的特征抓住其培养的关键时期,在校企合作中让青年教师到企业工作岗位生产一线,了解企业生产组织过程企业文化等,制定具体的教师技能考核要求及考核方式使实践锻炼工作落到实处。二是职校现有的骨干教师是学校发展的支柱,综合素质整体而言相对较高,但是科技发展更新速度快,教师知识老化逐渐老化。针对骨干教师培养学校应该建立教师周期性培训和定期赴企实践制度;实现骨干教师知识更新紧跟科技发展,掌握企业最新的生产工艺、技术和掌握设备操作能力^[9]。三是企业兼职教师有企业管理和实践经验,但缺少教师的职业素质和教学能力。学校可提供教师素质培养和教学能力提升培训,激励兼职教师自我提升向专业教师发展,通过优质的兼职教师队伍优化学校教师结构。

(三)校企协同建立分类管理与激励机制

校企协同培养职教师资需要建立完善的分类管理与激励机制,实现师资队伍的管理与评价专业化。校企协同制定针对双师型教师、普通教师及企业行业兼职教师等不同类型教师分类管理办法。

首先,校企协同改革“双师型”教师评价机制,引入分类分级评价标准,实现师资评价专业化。一是实施专、兼职教师的差异评价。对校内教师与校外兼职教师进行区分,学校根据其岗位职责工作量进行评价,建立客观公正的专兼职教师分

类评价。注重完善对兼职教师的考核评价与激励,充分利用兼职教师实践经验优势带动教师队伍的专业化发展。二是实现“双师型”教师与普通教师区分评价考核机制。在评价中建立针对“双师型”教师与普通教师的分类考核、评价机制,“双师型”教师与普通教师在工作性质与工作量上存在差异,应建立分类考核评价机制^[10]。

其次,完善“双师型”教师群体的激励与管理 制度,根据工作量及评价结果对“双师型”教师在待遇、职称等方面进行倾斜。将教师教育教学成果、工作量、赴企实践时间以及科研成果与工资待遇、职称评审、住房福利等挂钩。鼓励在任教师进行在职进修及学历提升,积极参与学校政府部门开展的教师培训班,同时为赴企业实践的 教师减轻校内教育教学相关工作量。学校为教师外出学习培训提供机会,在师资培训提升上给教师提供资金保障^[11],满足教师发展需求促进教师不断发展保持教学活力。

(四)完善校企合作协同培养师资机制

职业教育与区域经济关系密切,为区域经济发展培养高素质进技术技能人才。职业教育人才培养需要实现内外融合的培养方式,职教师资的培养同样需要企业参与实现协同跨界培养。因此要形成企业合作师资培养机制,健全的校企合作师资培养机制在一定程度上也有利于深化校企合作人才培养工作。

1.在科研项目中提升双师素质。鼓励具备科研能力的教师申报科研课题与参与企业项目研究、攻克技术难题。学校搭建产教融合研发中心,注重将校内科研成果向现实生产力专业。教师明确合作企业技术需求方向及目标,进而提供针对性技术服务,教师根据企业的技术需求将其需求传授给学生,培养学生的创新能力和提升学校的综合能力。

2.在共同建设实训基地中培养双师型人才。校企合作共同建设实训基地既为教师联合培养提供便利也为职校学生的实习、企业员工培训提供基地。校企就协同培养师资签订相关协议,学校教师可担任培训师部分工作,为企业提供员工技能培养和鉴定工作,同时企业可获得实训基地的部分使用权,实现双方资源最大化利用。企业教师进学校任职企业人员可指导职校教师提升其实践教学技能,培育高质量人才为企业发展提供稳定的人才供应渠道、降低人才交易成本。

3.在课程共同开发中培养双师型人才。企业

还可将企业内部成熟的培训资料教材与合作专业分享,校企共同开发课程中提升教师对企业工作任务和真实项目的了解,将企业的真实任务与项目带入学校,让学生掌握生产各个环节的生产流程、操作规范。实现课程教材资源融入企业工作案例、职业岗位标准及岗位职业知识。

五、结语

伴随着社会经济发展产业技术创新和变革,对应用型人才的要求也不断提高。因此,加快职业院校教师专业化发展进程,就成为学校提高质量实现内涵发展的关键所在。从发展实践来看,“双师型”教师专业化有利于提高学校教师的整体专业素质,进而提高学校的教育教学质量,提升职业教育对社会主体的吸引力。在校企合作背景下改变传统的单向培养模式,试行双向培养,完善职教师资培训体系,有利于强化个体教师的专业知识、能力从而实现专业化成长为“双师型”教师;实行完善的分类管理与激励机制及完善校企合作培养职教师资机制为职教教师的团队专业化发展提供制度保障,优化“双师型”教师队伍结构,从而提高人才培养质量。

参考文献:

- [1] 教育部等四部门关于印发《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[J]. 中华人民共和国教育部公报,2019(11):30-34.
- [2] 黎琼峰,潘婧璇.高职院校“双师型”教师专业发展路径探析——基于人的全面发展理论视域[J]. 职教论坛,2018(03):89-93.
- [3] 黄静,张恒正.职业院校“双师型”教师专业化发展研究[J]. 中国成人教育,2018(09):147-150.
- [4] 国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知[J]. 中华人民共和国国务院公报,2019(06):9-16.
- [5] 王慧,施志刚.高职院校“双师型”教师队伍培养的困境及其破解[J]. 现代教育管理,2018(11).
- [6] 林丹凤.中职学校“双师型”教师队伍建设的困境与对策研究[J]. 职业技术,2017,16(09):60-65.
- [7] 廖鸿妍.职业院校“双师型”教师队伍建设机制创新研究[D]. 武汉:华中师范大学,2016:45-51.
- [8] 李兆敏,孙思豪.校企协同培养高职教师“双师”素质的意义、困境与策略[J]. 教育与职业,2020(14):104-107.
- [9] 卓松山.双师型和职业教育专业化发展路径分析[J]. 教育现代化,2018,5(42):110-111.
- [10] 潘婧璇.高职院校“双师型”教师专业发展策略研究[D]. 桂林:广西师范大学,2018:56-58.
- [11] 方琼.高职院校兼职教师队伍建设与管理[J]. 河北职业教育,2021,5(01):93-96.