

# 高职教师企业实践流动站的困境与建议

闫洪林

(河南交通职业技术学院 河南 郑州 450015)

**摘要** 随着职业教育改革发展,高职院校“双师型”教师培养愈来愈受到政府和社会各界的重视。校企合作企业中的教师企业实践流动站建设是培养“双师型”教师的有效途径,其运行有独特的规律,部分高职院校在创新驱动背景下进行了积极的探索与实践。但由于起步较晚,发展比较缓慢,尚未建立起完善的运行机制和保障制度。结合部分院校的运行情况,对高职教师企业实践流动站面临的困境进行分析并给出建议。

**关键词** 高职院校;双师型;企业实践流动站;困境与建议

中图分类号 G717 文献标志码 A 文章编号 1008-6811(2022)02-0029-03

DOI:10.13920/j.cnki.zztlyzjysxyxb.2022.02.005

## Research on Difficulties and Suggestions of Teacher – Enterprise Practice Center Construction for Higher Vocational Teachers

YAN Honglin

(Henan College of Transportation, Zhengzhou 450015, China)

**Abstract** With the reform and development of vocational education, the double-qualified teachers training in higher vocational colleges has been paid more and more attention by the government and the community. The construction of teacher enterprise practice station in cooperative enterprises, which has unique rules, is an effective way to train double-qualified teachers. Some higher vocational colleges have carried out active exploration and practice under the background of innovation. However, due to its late start and slow development, it has not established a perfect operation mechanism and guarantee system. Combined with the operation of some colleges, this paper analyzes the difficulties faced by the enterprise practice station of higher vocational teachers and gives some suggestions.

**Key words** higher vocational colleges; double-qualified teacher; teacher-enterprise practice center; problems and suggestions

组织教师定期到企业实践,打造专业理论和实践技能都较强的“双师型”教师队伍,是高职高质量教育教学的根本保证。合作企业中的教师企业实践

流动站(简称“流动站”)建设是培养“双师型”教师的有效途径。流动站是职业院校和合作企业共建的“双师型”教师培养基地,通过安排专业教师在站内

收稿日期:2022-05-25

基金项目:河南省高等学校重点科研项目(22A880007);全国物流职业教育教学指导委员会招标课题(RZW2021018);河南交通职业技术学院科研项目(2020-YJXM-001)

作者简介:闫洪林(1971—),男,河南许昌人,河南交通职业技术学院副教授,研究方向为企业管理与职业教育。

从事一定时期的企业实践锻炼,使专业教师更好掌握本专业技术的更新与发展情况、企业的用人需求情况,从而有针对性地为企业培养人才,可有效保证职业教育人才培养质量,深化产学研合作,提升教师的教学能力和服务社会能力。流动站的运行有独特规律,其有效实施是一项较为复杂的系统工程,牵涉政府、企业、院校和教师等多方主体,需要各方责权清晰、相互作用、相互配合,需要政府、院校和企业之间协同创新机制的建立与运行,需有科学合理的制度、机制、经费和激励措施等。由于起步晚,没有足够的经验,不能照抄照搬国外,因此教师企业实践流动站的有效开展需要体制和制度方面的创新,需要在实践中不断总结经验。

## 一、缘起、功能和内涵

### (一) 流动站的缘起

一名合格的高职专业教师不仅要有较高的专业理论水平,还要有较强的专业技术能力,也就是站起来能讲、坐下来能写、下企业能干的“三能教师”,这就是职业教育一直强调的“双师型”教师。高职教育培养高素质技术技能人才,“双师型”教师队伍是人才培养的关键。高等职业教育进入新时代以来师资问题进一步凸显,师资队伍总量不足、专业知识陈旧、专业实践技能差、职业教育理论薄弱、“双师型”教师偏少等问题严重制约了高素质的高端技术技能人才培养。《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》和《国家职业教育改革实施方案》等文件就提高高职教育师资素质、打造“双师型”教师队伍做出了具体部署,要求职业院校专业教师到企业实践锻炼,高职院校通过基地建设、项目建设等途径来落实。虽然实践对于“双师型”教师的培养和培训具有促进作用,但学校和教师在选择实践企业上存在一定的难度和问题。高职院校要按照《国家职业教育改革实施方案》的要求,创新教师人事制度和管理办法,加强实训基地建设,落实教师轮训制度,构建校企双方人才流通渠道,鼓励教师到企业挂职锻炼,促进教师专业理论水平和技术技能水平的提升,优化教师队伍结构,完善“双师型”教师队伍建设。调查

与相关文献资料显示,我国“双师型”教师培养模式与发达国家存在很大差距。近年来,部分院校和相关人员进行了有益探索,如浙江建设职业技术学院针对教师下企业积极性不高等问题建立了访问工程师流动站,教育部教师工作司王克杰对建立教师企业实践流动站制度架构与可行性进行了研究。校企共建教师企业实践流动站制度将校企合作引向深入。

### (二) 功能与内涵

流动站是由企业和高职院校共同组成的非法人机构,设立在合作企业,有固定或相对固定的工作场地。其功能是促进校企共同育人、合作研究、共建机构、共享资源,联合开展人才培养、技术创新、社会服务和文化遗产。通过流动站实践,能使教师熟悉企业的组织文化、生产方式、工艺流程、技术手段等基本情况,熟悉企业相关岗位要求、操作规范、技能要求、用人标准、管理制度、企业文化等,学习专业领域中应用的新知识、新技术、新工艺、新材料、新设备、新标准等,最终促进教师专业发展,提升教师产业文化素养、专业技能水平和实践教学能力。流动站作为校企合作、产教融合的平台,其内涵是促使教师专业理论知识与实践技能深度融合,使专业教师在专业成长方面积累和更新专业知识,提升教师职业素养和教育教学、科研、社会服务等能力。

## 二、面临的困境

部分高职院校教师企业实践流动站制度运行情况的问卷调查显示,建立流动站虽然在政策和理论层面具有一定的可行性,但在具体的操作层面和实践上还存在较多的问题与不足。

### (一) 缺少约束政策

一是虽然流动站工作已经逐步获得政府与高职院校的重视,相关部门也出台了一系列的规定,但在具体落实方面相关配套政策、法规还不完善。如接纳教师到企业实践锻炼,政府对企业没有约束性要求,由于企业要花费一定的费用,部分企业对流动站缺乏足够的社会责任感,导致出现“学校热、企业冷”的现象。

二是流动站是一项系统工程,需要政府、职业院校、企业各方定位清晰、相互作用、共同努力、促进多元主体之间协同创新机制的建立与运行,需要科学合理的制度、机制、经费和激励措施等方面的有力保障,需要多方协调联动、多部门协同。目前,政府相关部门、行业企业、职业院校还存在职责不清、推诿扯皮、坐等观望等现象。

## (二) 企业积极性不高

流动站吸纳专业教师到企业实践锻炼属于企业应承担的社会责任和义务,一方面教师可以用知识为企业解决生产组织、管理和技术问题,另一方面有利于职业院校为企业培养真正需要的高素质技术技能人才,企业作为受益方应该持支持态度,但实际上企业的积极性不高,究其原因主要体现在以下几个方面:

第一,企业认为教师到企业实践锻炼是临时的,无法按照企业对员工的规范来要求,企业通常以技术产权保护、商业机密等理由不愿意接受教师进行轮训实践锻炼。

第二,由于部分高职院校的社会影响力、社会服务能力、办学水平达不到企业的标准,无法给企业带来直接经济效益,对企业没有足够的吸引力,导致企业参与积极性不高。

第三,由于个别教师的态度和行为不积极,企业认为教师去企业实践是走形式,且增加了企业管理成本,参与流动站建设是“赔本买卖”。

## (三) 学校考核机制与保障措施不能有效落实

一是很多高职院校迫于国家政策和办学声誉的压力,也提出鼓励教师自愿到企业挂职锻炼,但由于扩招、教师编制等原因,专业教师数量有限、教学任务重,致使安排教师到企业实践锻炼不能有效落实。

二是学校对教师到企业实践缺乏有效激励。教师的职称晋升、评先评优、“双师”认定、年终考核、岗位聘任等方面没有明确的文件界定,教师企业实践没有量化指标与激励措施,这些制度的缺失降低了教师去企业实践锻炼的积极性。

三是经费保障不足。教师到企业实践锻炼需要

有效的激励,还要有足够的生活、办公、项目运行等经费保障。政府支持经费不足、学校经费有限造成流动站建设不能有效开展。

## (四) 教师方面存在的问题

一是内生动力不足。由于缺乏有效的激励与考核机制,个别教师安于现状,在个人的专业建设和职业发展方面缺少内生动力。通常表现为学校平时由于教学和科研任务重无法安排教师到企业实践锻炼,教师寒暑假期间因为家庭等原因不能到企业实践锻炼,还有的因个人身体原因表现出一定消极情绪。

二是认识问题。部分教师认为企业不够重视,不愿意接纳老师实践,不把自己当成企业的一员,不能提供经验丰富的技师指导,或者不能提供真实的项目及工作岗位。

## 三、措施和建议

流动站建设离不开政府、企业、学校和教师的共同努力,只有政府搭好台、企业唱好戏、学校强保障、教师有动力才有可能不流于形式并朝更好的方向发展。

### (一) 完善配套政策,强化考核措施

流动站作为有效培养“双师型”教师的平台,在推行的过程中需要完善相应的配套政策、法规,政府要建立多方协调机制、合理的企业利益补偿机制,出台有针对性与代表性的条例、标准、考核办法和激励措施,规范企业、学校、教师的相应职责、义务与权利,筑牢政策基础。政府筛选一批企业推荐给学校,学校通过校企合作的方式共建流动站。政府应该建立合理的奖励补偿机制、考核机制,对积极开展流动站活动的企业和高职院校在财政支持、税收减免等方面给予一定的优惠或者倾斜,对做出突出贡献的企业给予表彰奖励。

### (二) 企业要承担职业教育的社会责任

企业是流动站的灵魂与核心,若是没有企业参与,流动站建设就失去价值和意义。政府应加强宣传和引导,让企业充分认识到流动站建设对职业教育发展的重大意义。职业教育是为(下转第34页)

及优秀校友,让学生感受到劳动也能成才、劳动受人尊重,切实增强劳动教育的吸引力和感染力。

### (三) 营造热爱劳动的社会氛围

社会氛围对每一个人的职业生涯甚至人生发展起着重要的作用。社会是接受劳动教育的主要外部场所,影响学生劳动价值观的形成,良好的社会环境是培育大学生劳动素养的基础。习近平总书记指出,我们一定要在全社会大力弘扬劳模精神、劳动精神,全社会都要以辛勤劳动为荣、以好逸恶劳为耻,任何时候任何人都不能看不起劳动者,都不能贪图不劳而获的生活。要想推进劳动教育生根发芽,就必须大力在社会上营造热爱劳动、尊重劳动、珍惜劳动成果的氛围,熏陶和感染高职学生主动参与到劳动当中,拥有职业荣誉感和劳动成就感,心甘情愿从事生产一线劳动工作,并以此为荣。要让全社会都像尊重知识、尊重人才一样去尊重劳动、尊重劳动者,要让全社会深刻认识到只有通过勤劳的双手、依

(上接第31页)

社会培养高素质技术技能人才,只有高水平的教师队伍才能培养高素质人才,最终受益的是企业、社会和国家。政府应给予企业足够的经济补偿和政策支持。学校除了提供复合型技术技能人才外,也可利用自身的硬件或者软件条件,为企业进行员工培训与技术服务,让企业在校企合作中能够获得更大的收益。

### (三) 职业院校要做好绩效考核和制度保障

学校要为流动站做好顶层设计和制度保障,在内部归属管理方面,由人事部门牵头教务、二级院系等部门,明确流动站的职能、任务和负责人的职责。建立和完善教师参加企业实践的相关管理制度,要分工明确、权责清晰;要有严格的考核制度,采用过程考核和结果考核相结合、定性考核与定量考核相结合,要和收入、职称评审、职务晋升、评先评优相结合,以及院校和企业考核相结合,公开透明、公平公正,确保教师企业实践取得好的效果。

### (四) 教师要树立终身学习理念

职业院校大部分教师都是从学校到学校,没有

靠自己的劳动才能创造更加美好的明天。

### 三、结语

劳动托起“中国梦”,汗水浇开“幸福花”,“奋斗的青春最美丽”。青春是用来奋斗的,高职学生正处于有理想、有追求、敢于行动的重要人生阶段,只有受到家庭、学校和社会的正确劳动教育,将来才能成为国家高素质的劳动者,在社会中乘风破浪、勇往直前,依靠自己勤劳的双手创造属于自己的幸福。

### 参考文献

- [1]徐溪远.新时代大学生劳动教育研究[D].西安:西安理工大学,2017.
- [2]庞静,杨继伟.高等教育大众化下“90后”大学生思想特点的调研报告[J].产业与科技论坛,2018,17(6):145.
- [3]郭莹.高校劳动教育与管理研究[D].桂林:广西大学,2018.
- [4]郑宁扬.关于加强高职院校学生劳动教育的思考[J].文教资料,2015(27):130.

[责任编辑:赵伟]

企业经历,也缺乏相应的实践技能。职业教育是紧贴社会需求的教育,因此职业院校教师要充分认识到企业实践的重要性,在完成教学任务的同时,应该注重自身实践技能的提高。在新时代职业教育改革大潮中,理论型的职业教育教师已经满足不了社会、企业、学校和学生的要求。高职专业教师应该有危机意识,珍惜流动站提供的实践学习机会,把“要我学”变成“我要学”,在不断的学习和实践中提高自己,做一个适应新时代需要的“双师型”教师。

### 参考文献

- [1]丁金昌,陈宇.高职院校“双高计划”建设问题与路径选择[J].中国职业技术教育,2020(19):60.
- [2]李妮.创新驱动下的职业教育供给侧改革综述研究[J].南宁职业技术学院学报,2021,29(1):43.
- [3]高淑红.“双高计划”背景下高职院校师资队伍国际化激励机制研究[J].职教论坛,2020,36(6):105.
- [4]姜洪,陈洁,李俊峰.“两业融合”战略背景下现代物流管理专业的转型路径[J].物流技术,2021,40(12):142.

[责任编辑:赵伟]