

文章编号:1673-2022(2022)02-0028-05

高职院校专业教师企业实践存在的问题、成因与对策

——以江苏省高职院校为例

苏玉玲,赵善庆

(无锡商业职业技术学院,江苏 无锡 214153)

摘要:高职院校专业教师企业实践能力直接决定着职业教育人才培养的适应性和契合性。为解决高职院校专业教师企业实践存在的学校管理不尽科学、教师企业实践不深入、企业支持力度有限等问题,需要进一步完善教师企业实践政策,优化教师企业实践制度,强化教师企业实践责任,建立企业利益补偿机制,加大教师实践考核力度。

关键词:高职院校;专业教师;企业实践

中图分类号:G715

文献标志码:A

DOI:10.13314/j.cnki.jhbsi.2022.02.009

高职院校专业教师企业实践能力直接决定着职业教育人才培养的适应性和契合性。但笔者通过对江苏省高职院校调查发现,专业教师企业实践存在相关政策落实力度不够、教师积极性调动不足、实践程度层次浅、实践监管责任缺失、实践考核不科学和实践效果应用不到位等问题,制约了高职院校专业教师实践能力的提高。

一、高职院校专业教师企业实践存在的问题

(一)学校制度有待优化

1.内容规定不全

尽管高职院校已制定了教师企业实践制度,每学期都会安排教师进行企业实践,但绝大多数高职院校制定的教师企业实践制度仅明确了何种类型的教师必须参加企业实践和一定周期内累积的企业实践天数,却没有明确规定教师必须到中型规模以上且技术先进、管理科学的企业进

行实践。

2.计划主体缺失

高职院校教师企业实践计划应由学校、企业、教师共同制定,但实际情况却是教师的企业实践计划有的由校企共同制定,有的由企业单独制定,有的则干脆由教师自己制定,只有极少数教师的企业实践计划是由三方共同制定的^[1]。这种计划制定方式使其中一方或两方处于被安排的地位,不利于教师企业实践整体作用的发挥。

3.择企权力不明

高职院校教师企业实践成效的大小与所选择的实践企业直接相关,这种选择权应归属于高职院校,但实际情况却是,实践企业往往由教师本人来确定,只要教师自己提出要去的企业,通常校方都会同意。这表明地方政府、行业协会、高职院校和企业对教师企业实践政策的执行尚未到位,校企之间的资源交换与共享机制也未建立,学校只好由教师自选企业进行实践。这种择企方式极易导致高职院校教师企业实践形式大于实质。

4.学校管理不力

一是组织安排不力。调查结果显示,教师实践企业由“教师自己联系”的比例高达71.17%,而“学校安排”的只占26.49%，“企业主动安排”的只有1.04%，“其他渠道”为1.3%。二是费用保障不力。“教师承担”的比例高达63.64%，而“学校承担”的比例仅占24.42%，“企业承担”和“其他方式”的比例分别为9.61%和2.34%。三是管理方式

收稿日期:2021-10-01

基金项目:2018年度江苏省高校哲学社会科学基金项目“基于高职学生全面发展的‘四有’好教师培养路径研究”(2018SJA0840)

作者简介:苏玉玲(1979-),女,江苏无锡人,实验师,硕士,主要研究方向为实践教学及管理;赵善庆(1961-),男,山西临汾人,教授,主要研究方向为高校财务管理及职业教育。

不当。在教师企业实践期间,高职院校的主要管理方式是通过电话和微信群了解相关情况,只有极少数院系领导会定期到企业了解教师企业实践情况,少数由校企共同对教师企业实践进行考勤。^[2]四是缺乏差异化管理。对不同专业背景、不同技术职称、不同工作年限、不同企业经历的教师,应设置不同的企业实践内容及实践标准,而不应当无差异地采用相同的企业实践内容及实践标准进行衡量。

(二)教师企业实践不深入

1.实践时间尚未常态化

在时间安排上,最理想的教师企业实践时间应当是在利用好周一至周五的课余时间及周末的同时,重点抓好寒暑假这一难得的完整的教师企业实践时间。但大部分教师往往只选择在寒暑假到企业实践,其他时间未得到充分利用。

2.实践形式重于实质

在“上岗操作”“完整参与一个企业技术项目”“参与企业技术改革和产品研发”“参观生产一线”“参加企业技术培训”“作为带队教师到企业考察技能”等六种教师企业实践形式中,无疑前三种实践形式最能提高教师的实践能力,但实际上却是后三种实践形式占比最高,表明教师企业实践程度并不深入。^[3]

(三)企业支持力度有限

第一,企业态度并非特别积极。企业对教师来企业实践持“非常积极”和“积极”态度的占比较低,“不积极”“非常不积极”和“一般”的占比较高。第二,企业岗位安排未必得当。存在关键岗位占比过低、企业安排的岗位与教师专业对口率过低等问题。第三,并未安排合适的指导师傅。企业为教师实践提供固定指导师傅的较少,没有为教师实践提供指导师傅、有指导师傅但不固定的占比较高。第四,日常管理考核形式化。一是疏于日常管理。被调查者认为企业不怎么对实践教师进行管理的比例高达50.39%,通过打卡管理的仅占26.49%。^[2]二是考核形式化。企业虽然也对教师的企业实践进行评定,但通常评语会很好,一般不会指出存在的问题及成因与今后的努力方向。这种形式化的考核方式甚至不加考核的方式,使教师企业实践很难达到预设目标。

二、高职院校专业教师企业实践存在问题成因分析

(一)国家政策有待完善

1.政策内容不完善

一是教师企业实践政策并未明确企业应承担何种责任。《教育法》《职业教育法》及《教育部关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》等文件没有提及教师企业实践时的企业责任。二是教师企业实践政策并未明确给予企业何种优惠政策。尽管《国家中长期教育改革与发展规划纲要(2010-2020)》提出要制定企业接受教师实践优惠政策,《现代职业教育体系建设规划(2014-2020)》也提出要将国有大中型企业支持职业教育纳入其社会责任考核之中,但却并未进一步将优惠政策具体化,也没有公布对企业不履行职业教育责任的惩戒标准等。可见,现行教师企业实践政策对企业是否接受教师实践并无直接制约。

2.制定主体单一化

职业教育的职业性、实用性、适应性、跨界性等特征,决定了教师企业实践政策的制定主体不能只包括教育部门,还要包括人社部门及行业组织和企业代表,这样才能使教师企业实践政策的制定主体更有代表性。但实际情况却是绝大多数教师企业实践政策源于教育部门,少数政策由教育、财政、发改、人社等部门制定,也很少邀请行业组织和企业代表参与制定。所以,这种政策对企业既无约束力,也无诱导力,只能在教育部门内部“自编自导自演自评”。

(二)学校激励制度引领不够

1.内在激励方式不当

教师企业实践一方面源于政策要求,另一方面基于教师职业生涯发展的需要。高职院校内在激励存在以下问题:一是无差异的企业实践要求。即无论教师有无企业经历,有何种级别的职称,有什么程度的操作能力和多少年的工作经验,都必须有相同的企业实践时间。这就使教龄长、有企业工作经历且操作能力较强的教师,对这种无差异的企业实践要求颇为反感。二是强制性的企业实践要求。尽管教师从理性上认同教师企业实践的要求,但并不认同完全基于任务性的企业实践安排,即教师企业实践还未实现教师思想上的认同和情感上的愉悦。

2. 外在激励责大于利

一方面,高职院校对教师企业实践的补贴有限;另一方面,高职院校普遍将教师企业实践列为了教师职称晋升的必备条件,还有不少高职院校将教师企业实践列为了评优评先的参考条件。可见,对教师来说,企业实践在很大程度上已增加了工作量,却没有获得相应的利益。而且由于只对职称晋升和评优评先有引领作用,对无此需求的教师起不到激励作用。

(三) 未能体现企业应有利益

利益是企业参与高职院校教师实践的重要维度,其利益诉求主要表现在三个方面。一是建立员工输入机制。即通过接收教师到企业实践开展现代学徒培养,为企业提供低成本的合格人才。但由于决定人才去留的根本在于劳动力市场的竞争,而非学校和教师的介绍和宣传,所以企业的这一利益诉求未必能够完全实现。二是获取政府税收优惠和资金补贴。企业接收教师到企业实践必然需要抽调相应人员进行指导、管理,因教师技术不熟和操作失误,会导致废品率增加和成本提高,而政府的税收优惠和资金补贴并未兑现,企业利益未能得到保障,所以教师进入企业实践将会更加表面化和形式化。三是培训企业现有员工。即借助到企业实践的教师对企业员工的文化水平、专业理论、思维能力进行培训。企业的这一利益诉求虽然能够实现,但这不是企业接收教师到企业实践的核心诉求。

(四) 缺乏科学实践考核方式

目前,高职院校对教师企业实践考核方式主要有三种。第一种是“书面报告+实践证明”。这种过于定性的考核方式,看不出经过企业实践后教师的实际技能水平。第二种是“企业考勤天数+提交企业实践报告”。但在企业的考勤表中,有的教师节假日都在企业加班,显得未必那么真实。同时,教师提交的企业实践报告除了能对教师的理论认知水平进行判断外,看不出教师的实际操作能力。第三种是“334”考核标准^[9]。即企业观摩占30%,技能培训占30%,实践作品占40%。虽然通过企业观摩、技能培训等看不出教师的实际技能水平,但实践作品代表了教师的实际技术能力,所以是三种考核方式中相对科学的。以上总体表明,高职院校尚未建立明确的教师企业实践考核标准。

三、解决高职院校专业教师企业实践问题的对策

(一) 完善教师企业实践政策

1. 细化政策内容

一是设立专门管理机构。该机构不仅上至教育部,中至地方教育局、下至高职院校,而且要制定相应管理办法,明确其管理范围。负责将高职院校不同专业需要进行企业实践的教师与企业的不同岗位之间进行匹配,并对实践情况进行科学考核,以全面掌握高职院校教师企业实践的效果。二是系统安排教师企业实践。包括实践企业遴选、进入企业的时机与最短时间、实践岗位、应达标准、费用承担、管理主体、评价主体、奖惩措施、效果应用等。三是高度重视企业利益诉求。制定企业接收高职院校教师企业实践激励政策,如根据企业接收高职院校教师企业实践的人数、时间及达标等情况,对教师企业实践期间的成本支出予以直接经济补偿或间接税收扣除,以维护企业接收高职院校教师企业实践的正当利益诉求。

2. 企业参与制定

教师企业实践政策制定的主体通常是国务院及所属教育部与财政部等部门,代表了国家意志,但忽略企业正当利益诉求的做法会使政策的预期目标难以实现。这就要求在制定教师企业实践政策时,政府牵头部门不仅要通过座谈会、网上问卷调查等形式向企业征求意见,以充分尊重企业的主体地位,而且要在教师企业实践政策文本中明确对企业的重要关切,以真正调动企业接收高职院校教师企业实践的积极性。

(二) 优化教师企业实践制度

1. 实行差别考核标准

所谓差别,一是对有企业工作经历与无企业工作经历的教师实行不同的企业实践考核标准。二是对不同成长阶段的教师实行不同的企业实践考核标准。刚入职的青年教师企业实践重在接触真正的工作场所和生产过程,确实参与到产品的制作和生产中,以收集实践教学素材,增强自身的实践操作能力和实践教学能力。骨干教师的企业实践重在参与到企业产品的研发、设计、试产等挑战性工作中。但这一过程一方面所需时间较长,与教师假期很难吻合,需要高职院校从时间上予以保障;另一方面,为了打消企业技术外传的顾

虑,高职院校及教师要与企业签订保密协议,使企业无后顾之忧。

2.改革职称评审内容

在职称评审工作中,既要改变重理论论文,轻实践操作的做法,也不能矫枉过正,只重实践操作,而轻视乃至取消必要的理论研究。因为高职院校教师的理论研究能力有待提高,如果再取消科研,高职院校教师的实践操作也将失去必要的理论支撑。要在理论研究程度不降的前提下,科学地将企业实践成效体现于教师职称评审中,即不仅要有教师企业实践最低时间要求,而且要规定实践企业的标准、企业实践的岗位、实践考核标准、第三方认定实践效果、实践成效应用等,并将其作为教师职称评审的重要内容。

3.加强实践经费保障

高职院校教师到企业实践也是学校安排的工作,学校理应视同为校内上课,并提供相应的交通、食宿补贴及工作量报酬。一是建立教师企业实践工作任务与教师校内授课工作任务挂钩制度,使二者等值互换。二是建立教师课外时间到企业进行实践完成任务奖补相应工作量制度,使教师自觉利用非假期零星时间参加企业实践。三是建立教师企业实践经费保障制度。将教师企业实践视为市内出差,为其报销路费并给予适当补贴。如果到外地,不仅要执行国家差旅费政策,而且允许教师每两周报销一次往返路费。

(三)强化教师企业实践责任

1.明确教师企业实践责任

首先,遵守企业实践政策。为强化教师企业实践,国家制定了一系列政策,特别是2019年《国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》更是要求高职院校教师每年至少有1个月的时间用于企业实践或到实训基地实践,并要求自2019年起,高职院校“相关专业教师原则上从具有3年以上企业工作经历”的人员中招聘,从而确保到2022年“双师型”教师总数超过一半。^[9]其次,划分相关利益者的教师企业实践责任。教师企业实践的管理主体是高职院校和企业,在教师企业实践之前就必须明确双方的管理责任。一是高职院校要根据教师有无企业工作经历、职称级别、专业等,为他们量身定制包括实践时间、实践岗位、应达标准、经费承担、任务核算、日常管理等的企业实践方案,为他们提供合适企业。二是实践企

业要根据所处行业对口接收专业教师,将他们确实安排到实践性强的岗位上进行实践,并与高职院校及教师共同制定工作计划、工作任务、评价标准、考核机制等,切实履行对教师企业实践的管理责任。

2.全程管理教师企业实践

首先,要全程加强对入企实践教师的管理。教师所在院系不仅要通过实践群、校企交流群、访问指导教师实践的师傅及教师所在车间或部门的领导和工友等渠道了解教师企业实践情况,而且要按照企业管理办法对教师的企业实践态度、实践表现、践行了哪些实践内容、已定工作计划完成进度、工作任务质量、主要显性实践成效以及实践结束后企业对实践教师的考勤记录、实践评价等为依据加强管理,并最终形成教师企业实践的阶段性评价结论。其次,要建立假期教师企业实践随机抽查认定制度。为避免实践教师在考勤上弄虚作假,要建立教师企业实践随机抽查认定制度具体细则。最后,企业要加强实践教师的管理。企业要按照企业职工考核标准对实践教师进行考核,并及时将教师在企业实践中的表现、成绩、问题、原因、潜力等反馈给高职院校。特别是对有发展前途的教师要建议高职院校给予重点培养,对违反企业管理规定的教师要建议高职院校给予一定惩处。

(四)建立企业利益补偿机制

建立企业利益补偿机制是调动企业参与高职院校教师企业实践活动的根本保障。首先,建立企业参与高职院校教师企业实践经费引导机制。财政部门不仅要为参与企业提供基本专项经费,使其额外投入及损失能够得到补偿,而且还要对长期接收高职院校教师企业实践并达到一定规模的企业进行专项奖励,使企业参与高职院校教师企业实践有利可图。其次,建立企业参与高职院校教师企业实践税收调节机制。对连续三年为高职院校教师提供专业对口实践岗位的企业,在比照研发技术、设计产品和改进工艺等产生的费用扣除50%后纳税的基础上,税务部门允许接收高职院校教师企业实践的企业在扣除因此产生的损失的同时,再按50%加计扣除,以鼓励企业积极参与教师企业实践。

(五)加大教师实践考核力度

1.创新教师实践考核理念

教师企业实践考核的目的,既是对教师企业

实践阶段性成效的检视,也是为了找到存在的问题及成因,以便后续能够做出更具针对性的改进。^[6]首先,更新考核理念。一是主体创新,即教师企业实践结束后将传统的学校考核转向校企共同考核。二是形式创新,即将教师企业实践成效的考核由书面汇报向实际展示转变。三是内容创新,即对教师实际操作能力和实践教学能力进行考核,以凸显职业教育的职业性和实践性特色。其次,坚持“三性”原则。一是科学性。教师企业实践考核设定的方向必须符合国家政策的要求,与高职院校办学方向相一致,契合教师专业成长规律。这就要求引入市场评价力量,建立业内评价机制,对教师企业实践进行权威考核。二是激励性。进行教师企业实践考核时,既要对实践业绩优异者予以奖励,也要对不积极参加企业实践的教师和参加企业实践效果不佳的教师进行惩戒,真正达到提高教师企业实践效果的目的。三是动态性。教师实践能力的形成需要一个过程,形成后随着知识更新和技术迭代的变化,又需要进一步更新。这不仅要求考核要关注教师实践能力的形成过程、评价实践结束后教师实践能力的提高程度,而且还要关注教师实践能力是否在新技术下与时俱进得到了提高。

2. 制定教师实践考核标准

教师企业实践考核标准是教师企业实践行为的指挥棒。首先,要根据不同专业的特点制定不同的教师企业实践考核标准。由于文科类专业教师企业实践内容通常为“熟悉企业相关岗位职责、操作规范、用人标准”“结合企业实践成果优化专业建设和进一步改进课程教学”“了解企业岗位设置”“熟知企业生产和产业发展”等^[7],所以,应将实践理论的科学性、实践项目的真实性、实践内容的完整性、实践活动的标准化、实践环节的衔接性、实践结果的有效性等作为教师企业实践的主要考核标准。对工科类专业教师企业实践的考核,由于其实践内容主要是熟悉企业生产方式、工艺流程、技术革新、产品研发、设备维修等^[8],以及不断充电,与时俱进地学习专业新知识、专业新技能、专业新工艺、专业新方法等,所以,要将考核内容界定于产品研发、技术应用和产品生产方面,考核重点放在操作规范、操作技能和操作成效上。其次,制定与职称级别相对应的教师企业实践考核标准。初级职称教师要将熟悉基本工艺、生产技术、制造流程、产品标准等作为企业实践内容,考核方

式为书面报告及企业评语。中级职称教师要将参加技术研发、工艺改进、产品设计、顶岗操作等作为企业实践内容,由企业师傅对其进行考核,企业实践的标志性成果是教师实践操作的熟练程度及其成品率。高级职称教师要将为企业提供技术创新、产品升级、管理优化、发展规划等作为企业实践内容,企业实践的标志性成果是教师得到了企业的认可并被聘为有薪酬的顾问,或产生可资证明的企业实践成果。

3. 发挥企业特殊考核作用

受工作场所、生产技术、技术操作、工艺流程、制造标准等制约,企业对教师企业实践考核无疑比高职院校更有优势也更加权威。企业可以从以下三个方面对教师实践进行考核:一是教师企业实践的态度,重要考核指标是教师的认知性、认同性和出勤率;二是教师企业实践的行为,重要考核指标是教师是否服从工作安排、在工作岗位上是否认真负责、在操作中是否遵守工作规范、是否珍惜企业实践机会等;三是教师企业实践的成果,重要考核指标是教师的成品率、专利发明、技术更新、工艺改进和管理建议等。总之,在教师企业实践的考核上,不仅要发挥企业的特殊考核作用,而且要以企业考核结论为主。

参考文献:

- [1]王哲,董衍美.十八大以来中国特色现代职业教育人才培养质量工作报告[J].职业技术教育,2017,38(24):53-59.
- [2]王姣.河南省高职院校教师企业实践问题研究[D].开封:河南大学,2020.
- [3]张晋,管丹.高职院校教师企业实践政策执行的调查报告[J].职教论坛,2016(20):5-10.
- [4]吴仁艳,成军,余立霞.高职院校专业教师社会(企业)实践的质量标准与评价探析[J].教育与职业,2011(36):67-68.
- [5]国务院印发《国家职业教育改革实施方案》[N].人民日报,2019-02-14(01).
- [6]马树超,郭扬.中国高等职业教育历史的抉择[M].北京:高等教育出版社,2009:103.
- [7]胡秀锦.中职教师企业实践政策执行效果分析——基于上海的典型调查[J].职教论坛,2020(4):70-77.
- [8]苟维杰,杨大伟.职业院校教师企业实践现状调查及建议[J].职教论坛,2019(10):73-80.

(下转第56页)

工智能技术的运用。

参考文献:

- [1]舒晓杨.AI环境下基于工作场所学习的递进式笔译教学工作坊实践探索[J].外语电化教学,2021(2):65-72+10.
- [2]刘和平.远程翻译专业教学管理的创新与发展[J].中国翻译,2020,41(6):66-68.
- [3]王华树,李智.人工智能时代笔译员翻译技术应用调查——现状、发现与建议[J].外语电化教学,2019(6):67-72.
- [4]张爱玲,杨子靖,刘晨璇,等.人工智能技术发展专业口笔译实践耦合机制路径初探[J].外语电化教学,2018(3):88-94.
- [5]吴青.互联网时代的笔译教学:现状、理念与展望[J].中国翻译,2021,42(1):75-80.
- [6]陈奇敏.基于网络翻译实训平台的笔译教学混合学习模式研究[J].外语电化教学,2011(2):56-60.

A Probe into the Teaching Strategies of Written Translation for English Translation Majors under the Background of Artificial Intelligence

DAI Li-ying

(上接第32页)

Problems, Causes and Countermeasures of Professional Teachers' Enterprise Practice in Higher Vocational Colleges

—Taking higher vocational colleges in Jiangsu Province as an example

SU Yu-ling, ZHAO Shan-qing

(Wuxi Vocational Institute of Commerce, Wuxi Jiangsu 214153, China)

(Department of Foreign Languages, Jinzhong Normal College, Jinzhong, Shanxi 030600, China)

Abstract: Under the background of artificial intelligence, the teaching of English translation courses in colleges and universities is an effective measure to improve the quality of English translation teaching to optimize the actual translation ability of college English translation students. At the same time, it also plays an important role in optimizing the translation course teaching system and teaching methods of college English translation majors. However, there are still many problems in the translation course teaching of English translation majors in some colleges and universities, such as teachers' and students' incomplete understanding and application of artificial intelligence technology, which hinder the improvement of the teaching quality of translation courses of English translation majors and the cultivation of students' Translation ability to a certain extent. In this regard, based on the background of artificial intelligence, colleges and universities need to constantly improve the application ability of artificial intelligence technology of their teachers and students and the translation teaching quality of English translation major in Colleges and universities, so as to promote the improvement of English translation ability and English level of students.

Key words: artificial intelligence; English translation; written translation teaching

Abstract: The ability of enterprise practice of professional teachers in higher vocational colleges directly determines the adaptability and quality of vocational personnel training. In order to solve the problems of unscientific management of colleges, teachers' lack of in-depth enterprise practice and limited support from enterprises, it is necessary to further improve teachers' enterprise practice policies, optimize teachers' enterprise practice system, strengthen teachers' enterprise practice responsibility, establish enterprise interest compensation mechanism and strengthen teachers' practice assessment.

Key words: higher vocational colleges; professional teachers; enterprise practice