

企业在高职教师专业成长中的角色定位研究

华 伦

辽宁机电职业技术学院, 辽宁 丹东 118009

摘 要: 企业是职业院校教师专业成长的重要协助者和受益者,但在现实中存在角色缺失与偏离的情况,主要原因在于企业参与职业院校教师专业成长的动因不足,同时缺少相关的政策法规作为保障。为此,要通过完善企业在职业院校教师专业成长过程中的相关保障性法律法规建设,以及提高职业院校自身办学水平、吸引企业参与校企合作等措施,促进职业院校教师专业成长。

关键词: 高职教育; 企业; 教师; 成长

中图分类号: G715

文献标识码: A

文章编号: 1009—7600 (2022) 12—0072—05

On the Role of Enterprises in the Professional Growth of Teachers in Vocational Colleges

HUA Lun

Liaoning Mechatronics College, Dandong 118009, China

Abstract: Enterprises are important facilitators and beneficiaries of the professional growth of teachers in vocational colleges, but in reality, there is a lack of role and deviation, mainly due to the lack of motivation for enterprises to participate in the professional growth of teachers in vocational colleges, and the lack of relevant policies and regulations as a guarantee. It is necessary to promote the professional growth of teachers in vocational colleges by improving the construction of relevant protective laws and regulations in the process of professional growth of teachers in vocational colleges, and improving the level of school running to attract enterprises to participate in the cooperation.

Keywords: higher vocational education; enterprise; teacher; growth

校企合作是现代职业教育的重要特征^[1]。职业院校教师作为培养高素质劳动者和技术技能人才的重要主体,其专业成长离不开企业的鼎力支持。职业教育对地方经济发展服务、推进职业教育与产业的协调发展至关重要。《国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见》中明确指出:深化产教融合,促进教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接,是当前推进人力资源供给侧结构性改革的迫切要求,对新形势下全面提高教育质量、扩大就业创业、推

进经济转型升级、培育经济发展新动能具有重要意义。深化产教融合,提高人才培养质量,作为人才培养一线的职业院校教师应发挥重要的桥梁与纽带作用。《国家职业教育改革实施方案》要求职业院校教师既能从事理论教学又能开展实践教学,且将两者有机地融合。《关于开展职业教育教师队伍能力提升行动的通知》中提出:要支持职业院校教师的校企双向流动,推动教师企业实践。以上文件均表明了企业对职业院校教师专业成长的重要意义,

收稿日期: 2022-10-20

基金项目: 辽宁省职业技术教育学会 2017—2018 年度科研规划项目 (LZY17138)

作者简介: 华伦 (1982—), 男, 辽宁丹东人, 讲师, 硕士。

2022 年第 12 期

LNGZXB

72

也再次印证了职业院校教师尤其是专业课教师要具备“企业工作经验、技术素养，并对行业前沿及时了解。”^[2]为有效提高职业院校教师队伍的理论联系实际的专业素质，必须要校企双方共同培养，尤其是企业要实质性地参与。然而，从目前的校企合作过程中不难发现，企业在参与职业院校教师人才培养方面的意愿并不强烈，在职业院校教师队伍建设过程中处于一种“缺位”状态，成为职业院校教师专业成长、素质提升方面的缺憾。从企业角度出发，深入剖析企业在职业院校教师成长过程中角色缺失的现状、原因，寻求相应的解决对策，对于促进职业院校教师专业发展，提升职业院校教师团队整体素质，进而推动职业院校人才培养质量的提升具有重要意义。

一、企业在职业院校教师专业成长中的角色定位分析

(一)企业是职业院校教师专业成长的重要协助者

1. 企业为职业院校教师成长提供实践平台

习近平总书记在全国教育大会上的讲话指出，人民教师无上光荣，每个教师都要珍惜这份光荣，爱惜这份职业，严格要求自己，不断完善自己。近年来，国家相继出台了推进职业教育发展的一系列政策，《国务院关于大力发展职业教育的决定》《教育部关于进一步完善职业教育教师培养培训制度的意见》等系列文件要求积极推进职业院校教师入企开展实践锻炼，提升教学能力。企业要为职业院校教师专业成长提供平台，接收职业院校教师到企业参与实习实践。教育部《关于开展职业教育教师队伍能力提升行动的通知》提出：推进职业院校教师每年完成至少1个月的企业实践。可见，企业为职业院校教师提供实践平台具有重要意义。与派驻兼职教师相比较，接收职业院校教师到企业实践更能提高教师的实践能力。通过为职业院校教师提供与专业相对应的实践岗位，加强职业院校教师实际操作技能培训，能有效促进职业院校教师专业发展。当然，这种学习不能仅仅停留在参观学习层面，要给职业院校教师提供真正深入企业生产管理过程的机会，让他们与企业专家、技术能手共事，接受帮助与指导，通过实践学习，充分了解行业发展趋势，了解企业的生产经营流程，掌握岗位相关的知识及技能要求，进而总结归纳，将学习成果转化为实践

教学能力，带动教学能力提升，真正成长为既懂理论又懂实践、既能开展理论教学又能指导实践训练的“双师型”教师。在实现自我提升的同时，也有利于解决当前学校人才培养与企业实际需求脱节的问题。目前，部分职业院校与企业共同建设的教师成长实践平台，如教师访问工作站或企业工作站，这些平台既可以增强教师的“职业理解、职业体验和职业能力，又可以促进教师系统掌握实践业务流程、职业岗位导向与职业素质技能。”^[3]

2. 企业为职业院校教师专业成长提供具备先进技术能力和丰富实践经验的培训师

职业院校教师队伍建设要求教师团队在理论教学和实践教学方面的能力要均衡发展。为解决在校教师普遍理论能力强于实践能力的现实问题，绝大多数职业院校都采用了吸引企业技术骨干、能手到校担任兼职教师的办法。从这一层面来讲，企业为职业院校教师具备扎实专业技能和丰富实践经验，及在企业掌握行业领域内新工艺、新方法^[4]提供了支持。一方面，企业兼职教师与职业院校教师共同构建教师团队，优化师资整体结构，通过相互之间的学习与沟通，实现共同成长与进步，推进职业院校教师实践能力的提升。另一方面，加强了与学生之间的充分接触和沟通，让学生能够直接与企业一线工作者正面沟通，有利于学生直接了解企业生产实际，激发学生的学习和工作热情，最大程度上开辟了校企双方共同培养人才的有效途径。

3. 企业为职业院校教师提升教育教学质量提供有力支持

职业院校教师多数是高校学生毕业后直接到校任教，具有较强的理论知识，但往往在实践技能方面有所欠缺。校企深度融合与合作，企业为职业院校教师提供参与企业生产与管理的机会，有利于职业院校教师将理论知识与企业生产实际相融合，实现学用结合，加深对知识的理解，更好地开展教学工作。同时，职业院校教师通过企业实践，能够深入了解企业的生产需求以及行业的发展趋势，将其与学院的专业建设、人才培养方案制定、课程建设相结合，能培养出满足行业企业真正需要的人才，实现职业院校人才培养质量的提升。同时，企业“主动参与到职业院校具体专业教学标准、课程标准、教材建设和学生评价等过程中，才能使职业院

校高素质劳动者和技术技能人才供给精确对接行业企业人才需求。”^[5]

(二)企业是职业院校教师专业成长的受益者

1. 企业可优先享受职业教育的成果

企业可优先享受职业教育以下成果和优势:

第一,职业院校教师具有扎实的理论知识,利用这一优势,可以为企业生产技术提升以及产品研发等提供支持。

第二,职业院校教师的研究成果,也与企业直接合作开发并进行生产与推广,扩大产品种类与规模,为企业带来经济效益。如与企业共同研发的技术攻关项目,可以将“研究成果转换为企业的现实生产力,增强企业的技术技能积累。”^[6]

第三,在职业院校教师队伍建设过程中,企业给职业院校教师提供了企业实践的机会,同时派能工巧匠、技术能手到校担任兼职教师,整合学校与企业双方优势资源,既能打造优质师资团队,又能提升企业人员的职业发展能力;企业也能获得来自职业院校高素质劳动者和技术技能人才的支持。

第四,从岗位需求出发,企业深入参与到学校的人才培养方案制定以及专业与课程建设中,使学校的人才培养与企业用人实际对接,培养出的学生能直接胜任岗位工作,降低了企业获取人力资源的成本。

第五,企业通过与职业院校的合作,依托职业院校的场地资源,职业院校相关教师能够为企业员工进行培训,不仅可以“提高在职员工的技术技能水平、专业理论知识和文化素养”^[7],还能够降低企业人力成本,提高企业综合效益。

2. 企业可提升形象和影响力

近年来,国家出台了一系列政策来推动职业教育的发展,如《国家职业教育改革实施方案》,以及新修订的《中华人民共和国职业教育法》等都提出推动企业深度参与职业教育。为推动企业参与职业教育,政府还出台了一些优惠政策,企业参与职业院校教师队伍建设,可以获得相应的政策、资金等支持,同时也能够体现企业的责任担当,能有效提升企业知名度和影响力,对企业发展大有益处。在校企合作中,企业为职业院校教师提供发展空间,职业院校教师也为企业带来明显的广告宣传效应;通过举办专门的就业招聘会,设立企业奖学金以及

冠名技能大赛等形式,能有效提升企业的知名度,增强在行业内的影响力。

二、企业在职业院校教师专业成长中角色的缺失与偏离

(一)企业在职业院校教师专业成长中角色缺失与偏离的表现

职业教育服务于地方经济发展,旨在为行业企业培养所需要的人才。职业教育的这一特点决定了职业院校与行业企业之间密不可分,校企合作能使职业院校与企业互利共赢。然而,从现实来看,职业院校与企业之间的合作流于形式,职业院校参与合作的意愿较强,但企业参与合作的积极性却不高,其根本原因在于双方的利益诉求不对等,这就导致企业在职业院校教师专业成长的过程中存在角色缺失与偏离现象。具体表现为:

第一,角色缺失。职业教育的目的是为企业培养高素质的技术技能型人才,从结果角度看,企业是最大的受益者,理当积极参与职业院校的人才培养,将企业的先进技术、生产经验等带进学校、教给教师,进而传递给学生。但从现实情况来看,多数企业对此的认识并不正确,认为人才培养是学校的事,缺少参与的主体意识。同时,企业为职业院校教师专业成长提供平台,需要投入大量的人力、物力成本,企业从短期得失来讲,投入大于产出,权衡利弊之下,参与职业院校教师队伍建设的积极性不高,造成角色缺失。

第二,角色偏离。企业从利益角度来讲,不愿意参与职业院校的教师队伍建设,即使与学校合作,也往往局限于表面合作,担心商业机密泄露,企业会把教师安排在一些边缘的、技术含量低的岗位,不会让教师接触到关键技术岗位。这种非实质性的合作无法达到校企合作的较高水准,无疑是企业角色的偏离。

(二)企业角色缺失与偏离的原因分析

1. 企业参与职业院校教师专业成长的动因不足

企业与职业院校之间的利益诉求存在偏差,职业院校以人才培养和服务社会为目标,而企业更为关注的是企业收益。职业院校有较为充足的人力资源,能够为企业发展提供人力资源方面的支撑,但职业院校教师由于缺乏企业生产经验,技术服务能力较弱,若承担企业项目,企业需投入大量的人力、

物力、财力对职业院校教师进行培养，投入大、周期长、见效慢，企业积极性不高。同时，受职业院校本身特殊性如制度、管理等，以及教师的科研、授课压力等方面的影响，教师无法全身心投入到企业项目之中，能够为企业带来的收益甚微。因此，企业更愿意直接招聘符合项目需求的、有经验的员工，与职业院校合作的积极性不高，使得职业院校教师专业成长的受到制约。

2. 缺少具有可操作性的地方政策制度作为保障

近年来，国家层面在职业教育领域出台了一系列相关政策，尤其在师资队伍、校企合作、产教融合等相关政策中均强调了企业参与职业院校双师型教师队伍建设的重要意义，没有继续跟进企业参与职业教育配套的、可操作的实施细则，缺乏有效的利益协调机制和利益监管机制^[9]，对于企业参与职业教育的责、权、利没有明确的划分。另外，企业优秀的技术人员到职业院校兼职和学校教师到企业参与生产实践，对企业来说也尚未找到长效的利益契合点，使企业难以从中看到收益，导致企业参与的积极性不高。企业为职业院校教师专业成长提供平台需要有多方面的投入，但相关政策缺少为企业提供税收减免、财政优惠等方面的规定，激励政策不足，企业权益得不到保障，也是造成企业参与不足的重要原因。

三、实现企业在职业院校教师专业成长中应有角色与定位的有效途径

(一)完善企业在职业院校教师专业成长过程中的相关保障性法律法规

政策法规对于企业参与职业院校教师专业成长具有引导作用，要健全企业参与职业教育有关税收减免的地方性法规，应采取以下措施：

第一，在现有的政策体系中，对企业参与职业教育应该有相应的激励政策，地方政府应依据《财政部、国家税务总局关于企业支付学生实习报酬有关所得税政策问题的通知》（财税〔2006〕10号）、《国家税务总局关于印发〈企业支付学生实习报酬税前扣除管理办法〉的通知》（国税发〔2007〕42号）等规定，制定适应地方产业经济发展，内容完善、细则明确、可操作性强的地方性制度法规，“明确企业参与职业教育的责任，对提供实践基地、实习参观机会的企业适当减少其纳税额度”^[9]，明确企业

在教师专业成长中的责任、权利与义务，引导企业通过开展校企合作，实现企业的社会责任和义务；根据企业规模、产值及行业及区域的影响力，制定相应的校企合作规划及任务，并纳入企业评价体系中；要制定配套的考核及奖励政策，保障企业的合法权益。

第二，构建长效的利益协调机制。结合现有政策，建议地方政府联合人社、教育、财政等相关部门联合组建专家组，并邀请职业院校和企业人员参与，共同制定企业参与职业教育的利益协调与利益监督机制，充分保障企业主动参与的积极性。尤其是在企业建设专业课教师成长平台方面，给予企业一定的利益保障，消除企业参与职业院校教师专业成长的顾虑，为企业参与职业院校教师专业成长提供政策制度支持。

第三，完善兼职教师相关法律法规。首先，通过制订相关的制度，对支持优秀的技术人员到职业院校兼职的企业可给予政策优惠，如可以在产教融合型企业遴选、地方教育附加税减免等方面给予政策倾斜。其次，通过“畅通兼职教师聘任通道”^[10]、提高聘任待遇、完善培训制度和奖惩机制等措施，增强学校对企业优秀技术技能人才的吸引力。

(二)职业院校通过提高自身办学水平,吸引企业参与校企合作,进而促进教师专业成长

政策法规可以通过外部约束为企业参与职业院校教师专业成长营造环境。要想实现校企双方的深入合作，更为重要的是要激发内生动力。职业院校要从课程体系、教学管理、师资队伍等方面入手，加强内涵建设，提升为企业提供服务的能力，使企业愿意与职业院校合作，为职业院校教师专业成长提供平台。

1. 根据企业经营实际，调整课程与教学模式

职业院校要与企业进行深度合作，就要牢牢把握住企业的发展动态，结合企业生产实际，调整课程与教学安排。组织职业院校教师参与企业轮岗实训，以企业实际生产过程为依据，采用项目式教学，将课程教学与企业生产实际结合起来^[11]。在这一过程中，既能让教师对企业技术、产品有深入的理解，又能提升人才培养的质量和水平。

2. 针对企业需求开展特色化、定制化专业建设 职业教育服务于地方经济发展，应立足本地发

展实际,要结合经济特征和产业结构特点,迎合企业转型发展需求,调整、优化专业设置和课程体系,建设一批优质的、符合企业发展实际的专业,培养满足企业需求的人才。这能有效提升职业院校办学质量,提升办学吸引力,进而增强企业参与职业院校教师专业成长的吸引力。

3. 成立专门机构为校企协同推进教师专业成长搭建平台

当前职业院校与企业教师在教师专业成长方面合作不够深入的一个重要原因在于合作体系不完善、不健全,无法对职业院校教师进行系统培养。以职业院校教师为纽带,建立校企之间的沟通协商机制,有利于推进职业院校教师专业成长。可以设立专门的校企合作部门,从人才培养目标确定、专业设置、课程与教学体系改革等方面入手,搭建校企共同参与、以职业院校教师专业成长为主要目标的常态化交流平台,优化配置校企双方优势资源,统一协调推进职业院校教师专业成长中遇到的问题。同时,发挥行业协会在校企合作中的重要作用,引导企业积极参与职业院校教师专业成长过程,为职业院校教师专业成长提供支持。

4. 赋予企业在职业院校教师专业成长中的话语权

企业作为职业院校重要办学主体之一,对于推进职业院校教师专业成长具有不可替代的作用。要充分发挥企业作用,就必须赋予企业在教师专业成长中的话语权。在师资培养体系及培养方案建设过程中,要广泛听取企业意见,将学校师资培养与企业实际联系起来,适时调整培养体系及方案。同时,将教师参与企业实践的情况作为对教师考察的一个因子,将企业对教师的评价纳入教师的考核及晋升体系之中,提升企业在教师专业成长中的参与度和影响力。

综上,就目前职业院校教师成长、人才培养与企业对人才的实际需求来看,加强职业院校教师成长与师资队伍建设,关键在于充分认识企业在职业

院校教师成长与师资队伍建设中的角色定位和角色缺失与偏离的问题。职业院校应通过加强自身建设,吸引企业愿意与之开展合作,共同推进教师专业成长。同时,也要加强外部环境建设,通过完善相关政策法规,引导企业积极参与到职业院校教师专业成长过程之中。

参考文献:

- [1]全守杰,谷陈梦.从缺位到共治:基于利益相关者的高职院校人才培养模式建构[J].现代教育管理,2020(4):96-102.
- [2]钟斌.高职院校企业背景新教师专业成长理论、困境与对策[J].教育与职业,2021(12):54-60.
- [3]魏钦.高职院校企业教师工作站建设和运行机制[J].教育与职业,2020(3):81-84.
- [4]王坤,魏澜.职业院校企业兼职教师胜任力模型研究[J].职业技术教育,2022(21):31-36.
- [5]宋耀辉,梁小丽,杨锦秀.职业教育“政校行企”协同育人标准体系建设[J].职业技术教育,2021(13):27-31.
- [6]魏红伟,袁江.职业院校产业学院核心竞争力提升策略研究[J].职业教育研究,2022(7):56-61.
- [7]赵聪,李焱.高职院校全面开展职业培训的意义、难点与推进之策[J].成人教育,2020(7):63-68.
- [8]刘杨.职业教育校企合作法治化建设研究[J].当代职业教育,2022(5):80-87.
- [9]谢珺.美、澳、德“双师型”教师培养的特色与启示[J].职教通讯,2021(12):116-121.
- [10]王丽华,邹吉权.高职院校兼职教师队伍建设路径与高效管理的探索[J].中国职业技术教育,2010(31):45-48.
- [11]王琳,徐涵.里加周期内欧盟促进职业教育与培训改革的途径选择及启示[J].现代教育管理,2022(1):119-128.

[责任编辑,抚顺职院:陈辉]