

产教融合视域下高职教师发展策略分析

谭寒冰^a, 张文超^b

(石家庄职业技术学院 a. 人事处; b. 经济贸易系, 河北 石家庄 050081)

摘要:调查发现,产教融合视域下高职院校的引进人才机制需要创新,教师发展与岗位要求存在偏差,教师发展评价、激励机制有待完善,要使高职教师健康发展,应提高教师综合素养,解决专业发展能力;培养“双师型”队伍建设,完善教师发展评价体系,进一步落实产教融合政策等。

关键词:产教融合;高职教师;“双师型”教师

中图分类号:G715 **文献标志码:**A

习近平总书记在党的十九大报告中把优先发展教育事业作为“民生之首”,对中国特色高职教育提出了新要求。相关部门在2018年印发了《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》,2019年印发了《国家职业教育改革实施方案》《建设产教融合型企业实施办法(试行)》等,2020年印发了《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》。一系列国家政策的出台,对高职院校产教融合提出了更高的要求,推进高职院校改革,深化产教融合势在必行。建设一支适应产业升级需要,具有较高素质的“大国工匠”和“技能专家”型教师队伍,为高职院校的改革与发展提供坚实的人才支撑和智力保障意义重大。

1 产教融合视域下高职院校教师发展现状分析

笔者在2020年6月至9月,一是对10所不同层次高职院校教师非随机抽样选取500位教师作为样本,利用问卷星进行数据搜集,实际调研485份有效问卷。调查内容主要包含教师基本情况(含学历、学位、职称、是否双师等),对产教融合的看法、态度、建议等。二是按照不同层次(包括国家示范性院校,省级示范性院校,一般省属、市属高职院校,民办高职院校)选取5所高职院校进行调查,从教师发展(从教学能力、实践能力、科研能力专业发展的角度),校企合作状况、困惑及原因进行访谈。三是按校企合作深度选取10家企业,了解其对产教融合的支

持度、合作方式、认识等。对教师、高职院校、校企合作单位进行调研,统计整理高职教师发展存在的不足。主要有以下几点:

(1) 高职院校引进人才机制需要创新

高职院校普遍缺乏高层次专业带头人,特别是创新型和领军型人才。一是引入人才自由度偏低。一些高职院校在引进技能人才的时候缺乏自主权,比如在编制控制和行政审批等方面,使得企业技术能手、高级管理人才因学历、职称及年龄等“硬件”被拒之门外或不能入编。二是薪酬激励缺乏吸引力。高职院校教师社会地位和薪资待遇对企业高技能人才的吸引力不大,房价高、收入低,企业高技能人才不愿意到高职院校担任专职教师。高职称、高学位、高技能的人才选择到本科或者发达地区就业,造成高职院校高层次人才引入难,发展难,留住难。三是政府、院校等在培养、引进和使用人才的政策和措施上还存在诸多不到位的地方。高层次人才相关扶持政策多针对引进人才,对自主培养的高层次人才的政策少,对高层次人才培养力度不大,人才职称晋升和继续深造的积极性不高,自主创新能力较低,这就需要创新人才引进机制。

(2) 高职院校教师发展与岗位要求有偏差

一是教师企业参与度不够,不能及时把行业和技术领域的技术规范、最新研究成果持续引入课堂。

收稿日期:2021-01-25

基金项目:河北省社会科学基金项目(HB19JY015)

作者简介:谭寒冰(1974-)男,石家庄职业技术学院副教授,硕士,研究方向:教育管理、经济管理;

张文超(1973-)女,石家庄职业技术学院教授,硕士,研究方向:教育管理、经济管理。

教师赴企业顶岗实践的积极性不高,不能达到预期目标和成效。二是教师不能融入企业,为企业创造效益,企业不愿意接受教师顶岗锻炼,认为到企业实践会干扰其正常生产。三是有些聘请的企业技能型教师教学组织能力不足,高职院校缺乏对其的培训与指导,教学效果不理想。四是“双师型”教师评定标准有待进一步完善。通过职称、职业资格证“双证书”来认定“双师型”教师有一定的局限性,“双师型”教师的评定标准需要进一步丰富。

(3)教师发展评价激励机制有待完善

高职院校的教师主要由两部分组成,一部分是本校教师,另一部分是来自行业企业的兼职教师。教师队伍结构上的二元化、来源的多样性以及专业技术素养的差异性给教师队伍的考评与激励带来挑战。

3 产教融合视域下高职院校教师发展策略

(1)努力提高教师综合素养

习近平总书记提出,做一名有“道德情操”的好老师。社会需要有“道德情操”的好老师,好老师应具有爱国情怀,爱岗敬业,责任心强,应关注国际和国内形势,传递正能量。院校要健全对教师的师德培训制度,适时开展系统的马克思主义理论教育学习培训,如聘请专家进行指导、参观红色圣地、学习经典案例等^[1],不断提高教师综合素养。

①加强校企合作,提高教师实践能力

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》《职业学校教师企业实践规定》均鼓励教师到企业进行顶岗实践。高职院校应大力推动教师进企业进行实践锻炼,帮助企业解决实际困难,提升教师双师素质,可以从三个方面着手。一强化校企合作,成立产教联盟。高职院校应继续进行校企合作,成立产教联盟,建立产教集团,吸引具有一定知名度和影响力的企业参与实训中心的建设。与世界500强企业或者行业、区域龙头企业合作,与政府部门沟通、协调,实现深度融合。二建立教师企业实践流动站。在具有代表性的企业建立教师企业实践流动站,学校与企业结对,教师与企业工程师结对,为教师下企业实践提供方便,学校要将教师下企业实践要求与教师的岗位设置、专业发展、考核管理等结合起来,探索多种形式参与企业实践,综合施策,提高教师的专业实践能力。三是接受第三方的严格检查,只有真正进入企业进行学习、培训、顶岗实习等,教师才能进一步提升实践能力,高职院校专业教师不仅要在企业中经历严格的学习过程,还要接受第三方组织的严格检查。通过考核,获得职业技能等级

证书。著名企业思维或眼光更具前瞻性,以高职教师的智力资源为企业科研作支撑,企业把最先进的技术引入教学实践,以培养优秀人才。

②优化教师培养,增强教学能力

一是通过科学、高标准、突出类型特色的教师教育课程学习,增强高职教师的教学经验,提高教师教学素养。二是增加教师外出培训学习机会,如国内外提高学历、访学、进修等多种渠道,吸取优秀高校的教学经验,并定期进行学习,拓宽教师视野。三是全面提升教师信息化教学能力,促进信息技术与教育教学融合创新发展以应对快速发展的信息社会^[2]。

③强化科研工作,提高研究能力

一是要重视科研工作,培养教师的科研意识,鼓励教师积极开展高水平的科研活动。二是为教师研究活动的开展提供机会和平台,支持教师围绕教育教学开展研究,围绕专业建设开展研究。与企业共建教师实训基地,推动教师立足行业企业开展科学研究,在研究成果转化等方面开展深度合作,服务企业技术升级和产品研发,着重提升教师的创新能力。三是增加科研能力方面的培训,提升教师研究能力,并在激励机制改革上下功夫,激发教师参与教研改革的积极性。

(2)推进“双师型”教师队伍建设

2019年《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》提出,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,是深化职业院校教师队伍建设核心部分^[3]。

①“培养+引入”多渠道建设“双师型”师资队伍

一是明确“双师型”教师的认定标准。国内外对于“双师型”认定标准有所不同,职业教育发达的国家,如澳大利亚为“实践经验+技能证书+教育学学士”模式,体现知识和技术相结合;德国为“学历+企业经历+职业教育”模式,高度重视教师的职业素养和职业技能^[4]。我国的“双师型”教师的认定多数是“学历+技能证书+教师资格”。笔者认为“双师型”教师应该具有丰富的实践经验和扎实的理论基础,认定标准用“学历+技能证书(行业证书)+教师资格+实践经验”等评价^[5]。二是着力培养“双师型”教师。刚大学毕业的教师,成为“双师型”教师的前提是入职后经过企业实践锻炼,切实参与企业工作,融入企业工作实践,达到企业员工标准,才能成为拥有实践能力的教师。三是引进行业企业专业人才。为适应产业发展和创新需求,要吸引具有实践经验的企业

家、高科技人才、高技能人才等兼任任教,聘请企业经营管理人员、专业技术人员、高技能人才、非物质文化遗产传承人担任高职院校专业教师或兼职教师。高职院校要探索实施产业教师(导师)特设岗位计划,严格按照相应制度聘用企业专业技术人员,定期进行教学技能培训^[6]。

②打造技艺精湛的教练型教学团队

通过引进行业知名专家及技艺大师作为领军人物,强化师资队伍,制定师资队伍总体规划、规划方案和双师标准,通过结对子、共培互聘的方式,实行校企双向挂职锻炼机制,进行联合培养、技术研发和专业建设,重点培养企业教师的职教能力和学校教师的实践技能,形成一支以专业带头人为核心,学校骨干教师和企业技术能手为主体,“双师型”教师为重点,专兼结合为特色的“教练型”教学团队。教学团队能够针对工作实际,对工作岗位需求的知识、技能及职业素质进行研判,遵从国家标准与行业生产规范,结合典型工作任务,以任务为载体确定学习内容,提供真实的生产环境,实现工学结合核心课程的开发与实施^[7]。

参考文献:

- [1] 郭会灿,牛彦飞,李玉田.混合所有制高职院校“双师型”教师队伍建设[J].石家庄职业技术学院学报,2018,30(6):32-34.
- [2] 刘海明.产教深度融合:高职院校推进区域产业转型升级的战略选择[J].高等工程教育研究,2020(6):129-135.
- [3] 教育部,国家发展改革委,财政部,人力资源社会保障部.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[Z].教师[2019]6号.
- [4] 黄乃祝,邓思.经济发达国家高等职业教育双师型教师管理经验及启示[J].当代职业教育,2016(12):103-106.

(3)完善教师发展评价体系

为进一步完善高职教师发展体系,激发教师工作热情,增强其使命感和责任感,进一步落实《深化新时代教育评价改革总体方案》,建立健全分层分类的教师专业标准体系尤为重要。高职院校要建立教师发展指标体系,根据具体情况量化打分,判断教师综合能力,引导教师向“双师型”发展。笔者认为高职院校教师发展性评价指标体系可以分为三个一级指标,一是素质指标。从道德素质、专业精神、身心素质进行评价,根据自身情况细分打分;二是能力指标。包括课堂教学能力、实践教学能力和科研能力;三是绩效指标。

此外,各级政府运用行政、经济、法律等手段建立各种激励和约束机制,合力提高产教融合各层面高职教师专业发展经费投入,对高职院校校企合作培养高素质技能型人才进行顶层设计。要扩大高职院校引进人才权利,把自主招聘、政府招聘与院校人才需求结合,要加大对高职院校的综合经费投入,制定政策促进改革,尝试设立专项基金,促进产教融合。

- [5] 王欢.产教融合背景下职业教育专业建设对策研究——基于北京市40所职业院校产教融合现状的调查[J].职业技术教育,2020,41(33):47-54.
- [6] 张莉.高职院校“双师型”教师队伍建设的探索与实践——以南京工业职业技术学院为例[J].职业技术教育,2020,41(29):57-60.
- [7] 徐漂波,秦珂,孟晓蕾,等.产教融合视野下的高职院校教师互兼互聘机制构建[J].职业技术教育,2020,41(24):35-39.

责任编辑:赵曼曼

A strategic study of higher vocational teachers development and industry education integration

TAN Han-bing^a, ZHANG Wen-chao^b

(a. Department of Personnel; b. Department of Economics and Trade.

Shijiazhuang University of Applied Technology, Shijiazhuang, Hebei 050081, China)

Abstract: A survey has found that the development of teachers in vocational colleges meets with career boredom, lack of practical ability, sense of responsibility and mission, low satisfaction with colleges, and lack of happiness. Hence, this paper argues for improvement of teachers' morals, professional competence, self-development appraisal, incentives and school-business cooperation, while the government should improve the higher vocational reform, formulate policies, and actively promote the tripartite cooperation among colleges, teachers and enterprises.

Key words: integration of production and education; higher vocational teacher; double qualified teachers