

高职院校引进企业能工巧匠人才的现实困境及破解策略^①

商卓

(天津海运职业学院,天津 300350)

[摘要] 高职院校引进企业能工巧匠人才是推动“双师型”教师队伍建设、提升学生实践操作能力、深化产教融合的重要举措。虽然引进能工巧匠人才战略已经成为产教融合改革的重要内容,但是高职院校在引进企业能工巧匠人才方面还存在诸多现实困境。因此,为了破解制约企业能工巧匠人才引进工作的困境,高职院校要破解政策壁垒,打通人才流动“中梗阻”,构建能工巧匠人才智库,健全淘汰退出机制,深化产教融合,建立利益驱动“共同体”,以此推动产教融合,提升职业院校办学水平。

[关键词] 高职院校;“双师型”教师;能工巧匠;兼职

[中图分类号] G717

[文献标志码] A

[文章编号] 2096-0603(2023)17-0077-04

2022年5月1日,新修订的职业教育法提出“国家鼓励职业学校聘请技能大师、劳动模范、能工巧匠等技能人才,通过专职或者兼职专业课教师参与人才培养等工作”。2022年12月21日,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》,明确提出建设“双师型”教师队伍,采取固定岗与流动岗相结合的方式,吸引行家里手到职业学校任教。培养更多技能工匠型人才是职业院校的初心与使命,“双师型”教师则是完成初心使命的重要主体。企业能工巧匠是“双师型”教师队伍的重要组成部分,是提升职业教育实效性的重要参与者。近年来,我国各大职业院校积极探索企业能工巧匠人才到校担任兼职教师管理机制,并且取得了较大成效。但是不可否认,对标高质量发展要求,高职院校引进企业能工巧匠人才面临诸多现实困境,因此如何破解制约高职院校引进企业能工巧匠人才困境是推进“双师型”教师队伍高质量建设所要解决的关键问题。

一、高职院校引进企业能工巧匠人才的现实意义

(一)有效优化教师队伍结构,推动“双师型”教师队伍建设

教师是职业教育高质量发展的实施者与推动者,培养高素质的“双师型”教师队伍是确保职业教育高质量发展的关键。《国务院关于印发国家职业教育改革实

施方案的通知》(国发[2019]4号)要求“双师型”教师占专业课教师总数超过一半。虽然近些年高职院校致力于“双师型”教师队伍建设,但是随着职业院校扩招政策的实施,师资紧张问题日益突出,尤其是“双师型”教师匮乏问题成为制约职业院校发展的关键“瓶颈”。企业能工巧匠长期在一线工作,其不仅掌握着最新的行业技术信息、生产工艺,而且具备准确研判行业工艺发展趋势的能力。将企业能工巧匠人才引入高职院校中,不仅可以有效解决职业院校师资紧张问题,而且可以依托丰富的工作经验,为职业院校教学工作提供丰富的项目案例,提高高职院校教学水平。因此,引进企业能工巧匠人才是充实职业院校“双师”力量、优化师资队伍结构的必然途径。

(二)有效提升学生实践操作水平,助力培养更多技术工匠人才

职业教育的生命力在于实践与应用,培养经济社会发展需求的人才职业教育改革的主要动力,培养更多技术工匠型人才是职业院校的重要使命。长期以来,高职院校教学存在重理论、轻实践的现象,学生实践操作能力不能满足就业岗位的要求。企业能工巧匠到高职院校担任兼职教师,可以有效消除教学模式单一、教学内容脱离就业岗位的弊端,提升职业教学水平。首先,能工巧匠担任兼职教师能够消除课堂教学过度重视理

^①基金项目:天津海运职业学院横向课题“校企合作共建双师型教师培训基地的探索与实践”(项目编号:2023-ky02)。

作者简介:商卓(1988—),女,满族,辽宁凌海人,硕士研究生,助理研究员,研究方向:教育管理。

论教学的弊端,将职业教学回归到技能训练、实践操作上。企业能工巧匠在教学过程中摆脱了理论知识的束缚,结合自身工作经验、对照工作岗位标准实施实践教学,能够在更为真实的情境中进行学习,这样无疑提升了学生的实践操作能力。其次,企业能工巧匠担任兼职教师能够提升职业院校实践教学的地位,让更多的学生通过实践锻炼获得就业核心竞争力。企业能工巧匠担任兼职教师的初心就是将能工巧匠的“独门绝技”传授给学生,让学生掌握相应的技能,以此培养出更多的能工巧匠人才。长期以来,我国高职院校采取传统的教学模式,学生所学习更多是书本知识,难以满足工匠型人才培养要求。将企业能工巧匠引入高职院校师资队伍中,能够让学生接触更多实际岗位的知识,通过能工巧匠的示范性操作可以让学生尽快熟悉工作岗位,培养学生吃苦耐劳的精神,从而为社会主义现代化建设培养更多工匠型人才。

(三)有效深化产教融合,实现职业教育改革目标

职业教育是促进就业的重要途径。当前,我国职业教育已由“教育”转向“产教”,职业教育服务场域由“区域”转向“全局”。职业教育更加注重服务经济社会发展、支撑新发展格局。产教融合是现代职业教育的基本特征,也是最大优势。实现产教融合离不开人才的支撑,尤其是需要发挥企业能工巧匠人才的节点作用。一方面,企业能工巧匠人才是职业院校与企业合作的纽带。能工巧匠人才不仅是企业发展的核心要素,还是推动职业院校改革的关键力量。将能工巧匠人才引入高职院校中能够提升企业与高职院校合作的层次,企业借助能工巧匠挖掘高职院校的优质资源,促进企业科技创新发展。高职院校依托能工巧匠“独门绝技”开展实践教学,培养更多技能工匠型人才。另一方面,能工巧匠担任高职兼职教师是促进职业教育改革的重要举措。将能工巧匠吸引到高职院校中能够促使高职院校主动调整人才培养目标、教学模式、教学评价等内容,将职业教育教学工作落实到立德树人根本任务上。

二、高职院校引进能工巧匠人才的现实困境

(一)政策体系不完善,能工巧匠人才流动渠道不畅通

高职院校引进企业能工巧匠人才需要建立在相应的政策体系基础上。近几年,国家出台了系列针对产教融合的相关政策,但是关于职业院校引进能工巧匠人才方面并没有作出明确的规定:一是对于能工巧匠人才的界定没有明确规定。制定完善的标准是高职院校引进能工巧匠人才、规范校企合作的重要标准,但是目前高职院校对能工巧匠人才的认定标准并不统一,例如,一、

二线城市突出对企业人才创新能力的考核、三、四线城市则侧重企业人才的学历,可见不统一的界定标准成为制约高职院校引进能工巧匠人才工作的重要“瓶颈”。二是高职院校缺乏整体规划,高职院校缺乏人事自主权。公办高职院校在人事方面有着严格的规定,尤其是近年“逢进必考”成为常态。企业能工巧匠人才兼职高职院校教师,虽然身份没有发生变化,但是其薪酬、待遇等需要高职院校承担。目前,高职院校对企业能工巧匠人才的聘任工作往往缺乏事前规划,多是临时解决专职教师不足或者适应产教融合改革要求。原因主要是高职院校缺乏完整的人事自主权,不能按照专业发展独立、自主地选择相应的能工巧匠人才,结果所聘请的能工巧匠人才难以真正融入高职院校实践教学体系中。例如,随着国家对高职院校教学质量审核标准要求的提升,“双师型”教师比例成为对高职院校办学质量考核的重要指标,而高职院校为了满足硬件指标,盲目聘请能工巧匠人才,结果弱化了能工巧匠人才的价值。三是职称评定渠道不畅通,学历资历限制较为突出。目前,职业资格与职称转换渠道还不完善,导致企业能工巧匠人才不愿意到高职院校从事实践教学工作。

(二)能工巧匠人才流动性大,缺乏有效管理

一是企业能工巧匠人才匮乏,难以满足产教融合改革要求。随着产教融合的不断发展,高职院校对能工巧匠人才的需求越来越大。然而能工巧匠人才培养是一项系统的工程,能工巧匠人才培养速度与需求矛盾日益突出:一方面,能工巧匠人才是企业生产的主力军,企业不愿意放能工巧匠人才;另一方面,高职院校希望企业能工巧匠人才加入实践教师队伍中,以此充实职业教育的办学能力,可见能工巧匠人才的匮乏制约高职院校引进工作。二是企业能工巧匠人才因教学经验不足,存在消极抵触情绪。虽然能工巧匠具有独特的技能优势,但是理论教学与实践生产之间有“鸿沟”,企业能工巧匠人才进入课堂后难以迅速“本土化”。尤其是对于没有高学历的能工巧匠人才而言,由于其缺乏文化理论基础,在讲解具体技术要点时不能有效结合理论知识,导致学生在课堂上听不懂、学不懂,甚至会反感。久而久之,能工巧匠人才会缺乏教学自信,最终选择离开。三是高职缺乏能工巧匠退出机制。对于高职院校而言,能工巧匠人才具有“终身制”特色,高职院校并未结合能工巧匠人才的专业能力、专业教学需求等因素调整人才队伍结构,导致高职院校能工巧匠人才队伍较为臃肿。

(三)企业参与积极性不高,校企利益未有效配置

一是企业对校企合作的支持力度不足,不愿意让能工巧匠人才兼职教学。目前,企业存在“不愿放、不敢

放以及不全放”的现象,能工巧匠人才是企业发展的核心力量,是支撑企业科技创新、工艺创新的重要元素。虽然将企业能工巧匠人才纳入高职教师队伍中可以促进产教融合,但是部分企业认为其会分散能工巧匠人才的精力,会影响企业的经济效益。因此,企业不愿意能工巧匠人才从事职业院校实践教学指导工作。二是高职院校激励手段单一,缺乏对企业能工巧匠人才的人文关怀。通过调查,高职院校引进的能工巧匠流动性比较大,部分能工巧匠人才不愿意与高职院校签署延期聘书。剖析原因主要是高职院校缺乏完善的激励措施,导致企业人才缺乏归属感。例如,当前高职院校对于企业能工巧匠人才的激励停留在物质奖励上,其并没有为其提供科研、精神等层面的激励举措。三是高职院校与企业并未合理划分能工巧匠人才的价值利益。能工巧匠人才具有较大的价值,但是校企合作过程中并未有效配置能工巧匠人才的价值,结果出现“企业不敢放、高职院校聘不上”的矛盾。原因主要是高职院校与企业之间没有构建利益驱动“共同体”,二者之间没有对能工巧匠人才价值进行合理的分配。

(四)学生对能工巧匠人才的认知不足,缺乏蕴含工匠精神的教育

学生是职业教育的主体,高职院校引进能工巧匠人才的主要目的是为学生提供多元化的学习渠道,提升学生的就业能力。但是目前高职院校学生对能工巧匠的认知仍然停留在传统的应试教育层面,制约能工巧匠人才的教育功能。一是高职学生对能工巧匠人才的期望值过高,未能满足学生多元化需求,引起了学生的逆反情绪。能工巧匠是行业的佼佼者,但是其缺乏教学经验,甚至部分能工巧匠人才不能很好地将实践技能传授给学生。而部分学生对能工巧匠人才提出过高的期望,既要求其具备扎实的教学经验,也要求其掌握高超的行业技术。学生过度关注能工巧匠人才的缺陷,而没有认真学习其优点,影响职业教育的整体成效。二是高职工匠精神教育建设不足,学生工匠精神不足。能工巧匠人才的加入必然会提升高职实践教学的地位,要求学生在学习中树立工匠精神。但是根据调查,高职院校学生缺乏吃苦耐劳的精神,尤其是缺乏参与生产一线工作的积极性。

三、破解高职院校引进企业能工巧匠人才现实困境的具体策略

(一)破解政策壁垒,打通人才流动“中梗阻”

推动企业能工巧匠人才担任高职兼职教师工作的基础就是要构建完善的政策体系:一是明确能工巧匠

人才的界定标准。引进能工巧匠人才是推动职业教育高质量发展的关键,但是在具体实施过程中由于缺乏能工巧匠人才界定标准,导致能工巧匠人才引进工作容易受主观影响。因此,我国要明确企业能工巧匠人才的界定标准,从政治素养、专业本领、创新思维、职业道德、身体素质五个方面进行评价,将政治立场坚定、专业本领强、创新思维突出、劳模品质以及身体素质过硬的企业人才纳入高职院校聘请能工巧匠人才资源库中。二是完善人才流通政策。产教融合是职业教育发展的重要形式,企业能工巧匠人才担任职业院校兼职教师是产教融合的重要体现。为进一步畅通能工巧匠人才职业渠道,提高能工巧匠参与职业院校教学的积极性,我国要立足于《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》要求,进一步完善相关政策,赋予高职院校人事自主权。长期以来,由于受到人事管理权的制约,高职院校在引进企业能工巧匠人才方面存在较大的阻力。赋予高职院校一定的人事管理权是吸引企业能工巧匠人才加入职业院校的重要举措,因此,我国要突破“逢进必考”政策的限制,落实用人自主权,为能工巧匠的招聘和引进开通专门的绿色通道,更多地通过考察考核的方式,促进企业能工巧匠向职业院校合理流动。三是优化职称改革,构建完善的能工巧匠人才考核机制。企业能工巧匠人才职称评定受高职人数、身份等诸多因素限制,导致企业能工巧匠人才难以获得相应的职称,进而影响其工作积极性。对此,我国要探索针对企业能工巧匠的职称评价改革制度,允许企业能工巧匠人才参与高职院校职称评定,并且探索企业职称与高校职称互通模式。

(二)构建能工巧匠人才智库,健全淘汰退出机制

企业能工巧匠到职业院校任教的主要作用就是培养更多技能工匠型人才。校企合作下,企业能工巧匠人才兼职教学共性现象越来越普遍,但是企业能工巧匠人才与职业专业教学不匹配的问题也越来越突出。其原因主要是能工巧匠人才短缺,能工巧匠人才工作积极性不高。因此,当前需要解决“能工巧匠人才哪里找”“能工巧匠人才怎样管”的问题:一是高职院校要依托校企合作构建能工巧匠人才智库。能工巧匠人才智库是按照行业企业和专业领域,建立对接产业、实时更新、动态调整的兼职教师资源库。高职院校在聘请企业能工巧匠人才时要通过智库自动分析功能筛选出符合高职院校要求的兼职能工巧匠人才。为了拓宽高职院校聘请兼职教师的渠道,吸引更多优秀的能工巧匠人才,高职

院校要发挥产教融合机制的优势,通过设置特聘岗位,聘请新型产业领域的能工巧匠通过合作研究、参与建设项目等方式加入高职院校教师队伍中,提升所聘能工巧匠人才的规格。二是高职院校要健全淘汰退出机制。对高职院校、企业而言,能工巧匠人才是宝贵的资源,当前企业能工巧匠人才加入高职院校教学成为一种趋势。虽然高职院校在聘请企业能工巧匠人才时明确了聘用周期,但是在实践操作上其更多采取终身聘用制。此种模式不符合职业教育高质量发展的要求、也不利于人才更新发展。因此,高职院校要建立完善的淘汰退出制,定期对企业能工巧匠进行考核评价,重点考核职业道德、教学效果、创新能力等内容,对于绩效考核不合格的能工巧匠人才给予一定的改进周期,如果在规定的时间内仍然没有改进,则要取消其任职资格。

(三)深化产教融合,建立利益驱动“共同体”

企业能工巧匠人才是企业高质量发展的核心力量,消除企业后顾之忧的关键就是要深化校企合作,构建利益共同体,以此解决“校企两张皮”问题,实现最大“公约数”:一是加强校企合作,实现生产、育人两不误。校企合作是高职院校引进企业能工巧匠人才的重要载体,高职院校要结合学校优势专业,积极寻求区域特色产业企业,以“双园(校园和产业园)融合”模式开展合作。高职院校依托专业教育资源优势,通过提供教学场地、科研仪器等方式与企业共建生产型实训基地,重点负责理论教学,以培养符合特色产业发展的技能工匠型人才。合作企业则通过派驻能工巧匠等人员参与到高职专业规划、人才培养、教材开发、课程建设以及实践教学等环节中,发挥能工巧匠人才的作用,将生产一线中的实践技能传授给学生,让学生“零距离”接触就业岗位,了解工作流程,并且积极参与到生产活动中,实现“做中学、学中做”,达到“招生即招工、入校即入厂”的目的。二是实行现代学徒制。现代学徒制建立在校企合作基础上,采用“传帮带”这种提升学生技能为主的人才培养模式。高职院校要积极探索现代学徒制,成立“能工巧匠工作室”,将企业能工巧匠人才的“独门绝技”传授给学生,而能工巧匠人才通过教学可以为企业引入诸多优秀的高职毕业生,产生“蝴蝶效应”。三是构建“双导师”制度。“双导师”培养制度就是建立专兼职教师队伍,企业能工巧匠与高职教师互通。企业能工巧匠人才在完成企业员工培训的同时承担高职实训课程教学工作、高职教师在完成校内教学的同时要承担企业相关培训工作。此种模式形成优势互补,有效解决企业高素质人才匮乏的问题,实现互惠共赢。

(四)注重宣传教育,加强工匠精神教育

为能工巧匠人才营造良好的氛围是激发能工巧匠工作积极性的基础。针对高职院校工匠精神教育缺失、学生不愿意参加一线生产工作的实际情况,高职院校要加强宣传,在全校营造尊重能工巧匠人才的氛围:一方面要加强高职教师对能工巧匠人才的尊重程度,将能工巧匠人才作为学习的榜样。例如,高职院校理论教师要主动与能工巧匠人才进行沟通,学习能工巧匠扎实的工作态度以及严谨的业务思维。另一方面高职院校要加强工匠精神教育。工匠精神教育是职业教育的重要内容,是吸引能工巧匠人才的重要因素。高职院校要将工匠精神教育纳入人才培养体系中,营造浓厚的职业教育氛围,产生“蝴蝶效应”。当然,工匠精神教育不能沿袭传统的应试教育模式,而是要发挥工匠人才的典型示范作用,鼓励学生主动学习能工巧匠人才的成长历程,多参加社会实践活动,以此在实践中逐渐形成工匠精神。

总之,在深化职业教育改革背景下,构建“双师型”教师队伍是促进职业教育高质量发展的关键。为了推动中国式现代化建设发展,培养更多工匠型人才,高职院校要依托校企合作,加大企业能工巧匠人才引进力度,将能工巧匠人才纳入“双师型”队伍建设中,以此提升职业教育教学水平,助力科技成果转化。

参考文献:

- [1]朱爱国.企业能工巧匠到职业学校担任兼职教师的现实困境及破解策略[J].中国职业技术教育,2022(30):5-13.
- [2]陶东娅.高职院校企业兼职教师培育机制构建[J].教育观察,2021(42):53-55.
- [3]区倩如.“双高”背景下依托技能大师工作室推进“三教”改革的研究与实践:以广西水利电力职业技术学院为例[J].广西教育,2022(21):88-90.
- [4]王萍,王琰.高职院校高层次人才引进:困境与突围[J].河南科技学院学报,2020(10):59-64.
- [5]官考洲.H省高职院校人才引进问题与对策研究[D].石家庄:河北科技大学,2022.
- [6]任萍丽,陈松,都萌.产教融合视域下高职院校现代工匠人才培养研究[J].哈尔滨职业技术学院学报,2022(5):5-8.
- [7]陈子季.深入贯彻落实《职业教育法》 依法推动职业教育高质量发展[J].中国职业技术教育,2022(16):5-12.
- [8]表明隆.论“专业教师进企业,能工巧匠进课堂”的重要性[J].考试周刊,2016(44):160-161.

◎编辑 郑晓燕