

产教融合视域下高职院校“双师型” 教师队伍建设现状及对策

卢立红 邓瑾

摘要 在经济社会发展转型升级的新时代,深化产教融合,与行业企业实现协同发展、协作育人,是高职教育实现内涵式发展的有效途径。当前高职院校“双师型”教师队伍建设存在师资来源单一、教师培训体系有待优化、教师队伍规模不足、教师团队合作意识不强、认定标准不统一、评价激励机制不完善等问题。据此,应拓宽人才引进路径,优化“双师型”教师队伍结构;共建产教融合平台,完善“双师型”教师培养体系;深化校企合作模式,扩大“双师型”教师队伍规模;建立校企共研机制,构建“双师型”教师认定标准体系;探索“内外共驱”方式,健全“双师型”教师考评激励政策。

关键词 高职院校;产教融合;双师型;教师队伍

中图分类号 G715 **文献标识码** A **文章编号** 1008-3219(2021)26-0045-04

2019年8月,教育部等四部门联合印发了《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》,指出“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”。“双师型”教师队伍是高职院校实现内涵式发展的中坚力量,是高职院校核心竞争力的重要表现,也是高职院校人才队伍建设的目标和着力点。产教融合作为新时代职业教育改革发展的重要方向,它实现了教育链与产业链的有机融合,是“双师型”教师队伍建设的必由之路^[1]。

一、产教融合与“双师型”教师队伍的内涵分析

(一)产教融合的内涵分析

高等职业院校的主要目标是培养生产、建设、服务、管理第一线的高素质技术技能型人才。面向地方行业企业、服务地方经济发展是高职院校发展的必由之路,而校企合作、工学结合是高职院校提高办学质量、打造院校特色的重要手段。

产教融合中的“产”,指产业、企业;“教”主要指学校教育。产教融合指高职院校根据产业发展的需要将教育与产业紧密结合,与企业共同参与制定行业岗位标准、人才培养方案,积极调整专业设置、修订完善专业教学内容,编写出版专业教材等,使教学与产业发展相适应、与企业的用人标准相匹配。总体来讲,产教融合的内涵可以从三方面来概述:一是产业与教育的融合。产业为高职教育提供实践支撑,高职教育为产业的发展提供人才支持,实现了产业元素与教育元素

作者简介

卢立红(1976-),女,湖南信息职业技术学院经济管理学院院长,副教授(长沙,410200);邓瑾(1991-),女,湖南信息职业技术学院基础课部讲师

基金项目

湖南省教育科学“十四五”规划课题“基于场域理论视角‘双高’专业群建设路径研究”(XJK21CZJ042),主持人:卢立红

的协同配合。二是企业与学校的融合。校企合作是产教融合的落脚点,企业为学校之间资源互通,优势互补,人才共享,实现双赢。三是生产与教学的融合。企业的生产实践与学校的课堂教学相融合,实现了教学内容与岗位能力对接,生产过程与教学过程对接^[2]。上述三个层面层层深入,环环相融。

(二)“双师型”教师队伍的内涵分析

“双师型”教师队伍源于“双师型”教师,但又有别于“双师型”教师,后者强调教师个体的双师能力,而前者更强调“团队”的综合素质。目前我国对“双师型”教师还没有统一的界定,存在“双证说”“双能说”等众多的说法;另外,“双师型”教师标准也没有界定,有行政标准、院校标准、学者标准之分。实际上,无论是哪一种内涵与标准,都只能单一地反映教师的知识能力结构,并不能全面反映“双师型”教师队伍的建设目标。“双师型”教师团队是根据课程与教学实施、专业建设与实践平台、科技研发与应用服务、技术推广与技能培训等多种功能有序组合的、基于知识共享的专业教师团体。这些都反映出职业教育对教师团队的特殊要求,既强调团队教师的理论教学、专业素质,也重视他们的实践教学技能^[3]。

二、高职院校“双师型”教师队伍建设存在的主要问题

(一)师资来源单一

按照教育部及各省教育厅的要求,高职院校的“双师型”教师都需按照一定比例进行配备和培养,但有些高职院校的“双师型”教师占比较低。并且,高职院校在教师招聘过程中过于看重学历,主要以硕士和博士等高层次人才为主,这类教师有着深厚的专业理论基础,但是缺乏企业实践工作经历,实践能力和专业实训技能不强。在实践教学环节上,很难开展实践实训环节的教育,无法真正发挥其在人才培养和企业科技服务中的作用。同时,虽然行业企业中的优秀技术技能人员实践操作经验丰富,但由于受学历和职称等限制,很难到高职院校任教。

《国家职业教育改革实施方案》(国发[2019]4号)要求高职院校从2019年开始,经过一个短暂过渡,公开招聘的专业教师应具有3年以上企业工作经历并具备高职以上学历;对于特殊岗位需要的高技能人才,可适当放宽学历要求。从2020年开始,高职院校专业教师招聘基本不考虑应届毕业生。具体如何落实这一要求,高职院校目前还在探

索。从企业引进高技术技能人才,高职院校能给予的待遇却不高,这无疑加大了引进的难度,这些都在一定程度上制约了“双师型”教师队伍结构的优化。

(二)教师培训体系有待优化

随着高职院校规模的不断扩大,学校现有师资无法满足正常的教学需要,导致教师教学工作量大幅增加,教师疲于课堂教学,无暇顾及“双师”素质和能力的提升。加之近几年新招聘的青年教师多,老、中年教师所占比例少,而青年教师往往都是从学校毕业即到学校工作,在教学上很难将理论与实践有机结合起来。

同时多数高职院校缺少稳定的“双师型”教师培养培训基地,且校企合作双方对利益诉求不尽相同,行业企业对参与“双师型”教师培训的主动性、积极性不够,无法或不愿意提供足够的岗位来接纳教师实践,抑制了“双师型”教师队伍专业实践能力的提升。

即使高职院校利用寒暑假甚至学期内时间集中组织教师下企业挂职锻炼或顶岗实践,但是由于在企业时间不长,多数只有1个月,再加上工作内容相对单一,导致教师无法为企业解决生产过程中的技术难题。此外,大多数企业有保密制度要求,赴企业锻炼的教师很难掌握核心技能和关键技术,对实践技能的培养起不到作用。

(三)“双师型”教师队伍规模不足

数量充足的“双师型”教师是教学团队发挥核心作用的保障。《国家职业教育改革实施方案》提出,到2022年,“双师型”教师占专业课教师总数超过一半。但实际情况是,2018年我国高职院校专任教师49.8万人,“双师型”教师为19.14万人,占专任教师比例的39.70%^[4];2019年高职专科学校“双师型”教师占专任教师的比例为55.30%^[5],虽然较2018年有一定的提高,但是与理想比例还存在一定差距。现阶段,高职院校扩招已经拉开帷幕,快速扩张的生源与数量较稳定的教师队伍之间的供需矛盾将会更加突出,“双师型”教师缺口较大,数量短缺是“双师型”教师队伍团队建设急需解决的问题。

(四)教师团队合作意识不强

瑞士学者休伯曼(Huberman M)提出职业生命周期理论,依据教师在不同阶段呈现出的规律和特点将教师职业生涯分为五个时期,即入职期(career entry)、稳定期(stabilization phase)、试验与再评估期(experimentation and reassessment)、平淡与保守期(serenity and conservatism)以及闲情期(leisure)^[6]。依据这一理论,高职院校的新进教师在参加工作的第1~3年还处于适应阶段,在第4~5年教育教

学能力会有所提高,逐渐进入“教师”工作的稳定期。然而实际情况是,大部分新教师会由于种种原因,在职业生命周期的适应阶段就选择辞职。高职院校教师的工作重点在于完成不同专业课的教学,且企业教师在团队建设中的参与度不高,很难与专任教师有效合作。团队合作意识薄弱、教师之间的凝聚力不强及团队成员体会不到职业的认同感、满足感等因素,制约了教师团队真实力量的发挥。

(五)“双师”教师认定标准不统一

目前,我国对“双师型”教师的认定尚无统一的标准,并且各高职院校认定的标准也不相同。有些院校“双师型”教师标准包括教学能力、教研能力与专业实践能力;有些院校认为对“双师型”教师的素质要求应根据专业采用不同标准;有些院校对“双师型”教师的认定从其所在的岗位出发,提出“双师型”教师的四个能力结构:专业理论、职业实践、职业理论和教育实践能力。认定标准的不统一、不规范,直接导致高职院校和企业协同过程中侧重的方向、目标不一致,以致培养的教师无法满足实践性教学的要求,给“双师”素质培养与提升带来了诸多困难。

(六)教师的评价与激励机制不够完善

为规范教师个体的行为,高职院校主要通过奖励、惩罚等手段对“双师型”教师进行评价与激励,旨在激发他们的积极性,提升教学效果,促进教师提升“双师”素质并达到院校预期的标准。对企业的骨干技术人员而言,他们的主要时间和精力还是在企业工作上,对高职院校教学工作参与度不高,难以全身心投入。而且,“双师型”教师的考评方案的制定与实施都是以高职院校为主导,企业几乎没有参与,以致评价主体与手段单一、考核体系不健全,无法客观有效地评判“双师”教师的真实能力,也难以激励和调动教师的积极性。

三、产教融合视域下高职院校“双师型”教师队伍建设对策

(一)拓宽人才引进路径,优化“双师型”教师队伍结构

现阶段,高职院校在进行教师招聘时要求的条件都过于强调学历层次,基本是硕士研究生以上,有些甚至需要博士研究生,很少考虑企业工作经历丰富的本科生或者是高级技术人员。高职院校的主要定位是为行业企业输送一批水平较高、素质较好的技术技能人才,更注重学生的实践操作和动手能力。因此,高职院校在招聘过程中,不仅要关注应聘者的学历情况,还要注重他们的专业实践能力或

者企业工作经历。对于实践能力强、有丰富企业工作经历的应聘者,可适当降低他们的准入学学历门槛,通过后期的教师岗前培训,进一步提升他们的教育教学能力。高职院校要发挥产教融合的优势,通过引进专业领域的大师名家、行业企业的工程名匠、技能大师来扩充师资队伍,达到校企共享资源、协同合作育人的目标。

(二)共建产教融合平台,完善“双师型”教师培养体系

共建产教融合平台,需要加强校企合作。首先,要从精神层面拉近校企之间的距离,使“双师”团队成员在专业领域、学术理念、技术水平、培养目标等方面达到基本统一,形成团队的共同愿景。其次,引导“双师”团队建立平等协作的关系,增强团队合作意识,在保留团队成员“个性化、差异化”的基础上,共建研究院、组建学习培训小组,选派擅长理论研究和课堂教学的教师下企业跟进相关项目组,通过跟岗访学、顶岗实践等方式,参加企业的产品改造、生产实操等,掌握必要的实践技能;学校与企业共同组织有关的产品研发竞赛活动,教师带领学生参加,在提高教师个体“双师”素质的同时,也提升学生的思维品质和动手能力。而对于有高级技能的企业技术人员,除了对他们进行教师岗前培训外,还要额外关注他们的理论知识和教学能力,可以对他们进行基本教育理论、教学方法与手段等内容的培训,提高其对高职教育教学规律的认识,了解高职院校学生学习特征;要组织他们参与学校听课活动,提升其对课堂教学过程的切身体会,也可以在学校对接教学名师进行“传帮带”活动。

(三)深化校企合作模式,扩大“双师型”教师队伍规模

学校层面:引进企业中的高级技术人才、技能大师,将他们纳入专业教学团队,承担部分专业课和实践技能课教学。企业层面:鼓励操作技能较强的技术人员放下偏见,弱化利益趋向,深入高职院校参与学习培训。学校与企业,通过人才共享、互培互聘、双向流动等方式,共同承担学校的课程教学和企业的产品研发、生产实践、技术提升等任务,双方协作发展、协同育人,实现“双师型”教学团队规模的不断壮大。

(四)建立校企共研机制,构建“双师型”教师认定标准体系

无论是“双证书”还是“双技能”,“双师型”的内涵界定都强调了理论知识与实践技能的统一。因此,学校与企业双方要建立共研机制,制定统一、科学、合理、清晰、全面的“双师型”教师认定标准。高职“双师型”教师需从良好的职业素养、扎实的专业知识、娴熟的实践技能三方面进行

认定。其一,良好的职业素养,包含教师个人的政治素养和职业精神。教师具备良好的政治素养,能确保其始终做正确的事。教师作为与学生接触最为频繁的一个群体,个人的一言一行等都深深影响着学生。教师爱岗敬业、爱生如子的品质,强烈的社会责任感、民族自豪感,对职业的热爱、使命感,精益求精的精神,都体现在教师对待教育教学的态度上,也融合在教师的言谈举止中。高职院校“双师型”教师良好的职业素养,会在平时的教育教学中润物无声地影响学生,由此引导着学生正确为人处事,求职求学。其二,扎实的专业知识。教师的第一要务是教书,教会学生必备的理论知识,引导他们学会思考、分析。由此,先进的教育教学理念、丰富扎实的知识储备是高职院校教师必须具备的基本能力。其三,娴熟的实践技能。“双师型”教师,除了要有丰富的理论知识外,还要有高超娴熟的实践操作能力,而且要有能力对接行业企业,以更好地满足学生的实践实训需要。

(五) 探索“内外共驱”方式,健全“双师型”教师考评激励政策

高职院校在建设“双师型”教师队伍过程中,还要建立正确合理的考核评价办法及科学良性的激励政策。第一,高职院校要与企业共同制定考评激励方案,从制度、行动上区别于普通教师,保障好“双师型”教师的发展。在职称晋升、绩效分配、薪资待遇上向“双师型”教师倾斜;在培训进修、课题等项目的申报上优先考虑“双师型”教师;提高他们的社会地位、荣誉感与成就感等。第二,要形成科学合理的考核量化体系。高职院校要对“双师型”教师的教学、科研过程与成果等进行考察考核、量化评估,并将结果作为奖惩、晋升、人事调整等的重要依据,同时也为“双师型”教师下一步的教育教学调整改进、科研发展等指明努力的方向,避免出现有部分教师入了“双师型”教师门槛后不作为的情况,不断激励教师干事创业。

参考文献

- [1]杨善江.产教融合:产业深度转型下现代职业教育发展的必由之路[J].教育与职业,2014(33):8-10.
- [2]张莹,周静.职业教育产教融合需求分析与推进建议[J].云南农业大学学报(社会科学),2017(6):122-126.
- [3]教育部,财政部.关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见[Z].教职成[2019]5号,2019-03-29.
- [4]晋浩天.“职教20条”释放了什么信号[N].光明日报,2019-02-20(8).
- [5]《2020中国职业教育质量年度报告》项目组,《中国职业技术教育》编辑部.我国职业教育发展的成绩、挑战与对策——《2020中国职业教育质量年度报告》综述[J].中国职业技术教育,2021(15):5-12.
- [6]费斯勒,克里斯坦森.教师职业生涯周期——教师专业发展指导[M].董丽敏,高耀明,等译.北京:中国轻工业出版社,2005:76.

Problems and Countermeasures of the Construction of “Double-qualified” Teachers in Higher Vocational Colleges from the Perspective of Industry-education Integration

Lu Lihong, Deng Jin

Abstract In the new era of transformation and upgrading of economic and social development, deepening the integration of industry and education, and achieving coordinated development and collaborative education with industry enterprises are effective ways for higher vocational education to achieve connotative development. In view of the single source of teachers in the construction of the “double-qualified” teacher team in higher vocational colleges, the teacher training system needs to be optimized, the size of the teacher team is insufficient, the teacher’s teamwork awareness is not strong, the identification standards are not unified, and the evaluation and incentive mechanism is not perfect. The targeted countermeasures are proposed, which include broadening the talent introduction path, optimizing the structure of the “double-qualified” teacher team; jointly building a platform for integration of industry and education, and improving the “double-qualified” teacher training system; deepening the school-enterprise cooperation mode, and expanding the size of “double-qualified” teacher; establishing a school-enterprise joint research mechanism, and building a “double-qualified” teacher certification standard system; exploring the “internal and external co-drive” approach, and improve the “double-qualified” teacher evaluation and incentive policy.

Key words higher vocational education; integration of industry and education; “double-qualified”; teacher team

Author Lu Lihong, associate professor of Hunan College of Information (Changsha 410200); Deng Jin, lecturer of Hunan College of Information