

产教融合视域下高职“双师双能型” 师资协同培育路径研究

陈 强

(江苏航运职业技术学院 高等职业教育研究所, 江苏 南通 226010)

摘 要:我国的高等职业教育已由高速度、大规模增长逐渐转变为高质量、内涵式发展,这对高职院校师资队伍建设和提出了更高的要求。在国家大力推进校企合作、产教融合的背景下,高职院校要创新“双师双能”型教师队伍建设理念,与政府、学校、企业合作,建立健全“双师双能”型教师队伍建设体系,协同构建“双师双能型”师资协同培育机制,不断创新“双师双能型”师资协同培育方式,协同共建“双师双能型”师资激励评价机制,协作构建“校企利益共同体”,为高等职业教育的高质量发展打造一支高质量的“双师双能型”师资队伍。

关键词:产教融合;“双师双能型”师资;协同培育

中图分类号:G715

文献标志码:A

文章编号:1671-9891(2020)2-0070-04

0 引言

目前,我国高等职业教育由高速度、大规模增长逐渐转变为高质量、内涵式发展,这对高职院校师资队伍建设和提出了更高的要求。在国家大力推进校企合作、产教融合的背景下,创新“双师型”教师队伍建设理念,拓展高职教师合作培养路径,建设高素质“双师型”教师队伍,对高职院校的发展具有重要意义。

1 高职“双师双能型”教师的内涵

鉴于高职院校培养的是技术技能人才,高职师资队伍建设一直以来都有“双师”的要求,从“双师型”教师、“双师素质”教师一直到“双师双能型”教师是不同的专家从不同的角度在不同阶段提出的不同看法。“双师型”教师注重双职称或双证资格的硬件要求,而对高职教师个人的生产实践能力、科技服务能力等“双师型”教师能力建设内涵没有明确要求。“双师型”教师的素质集中体现了传统教师专业能力和高职教师应同时具备的专业技术能力的内涵特征。“双师双能”的概念进一步明确了高职教师双向跨界的内涵,以及教师结构的构成和资格的内涵。^[1]在教师结构上,“双师型”可以由学校专职教师和外部企业兼职教师组成;从资格内涵上看,不仅要有双证书,也要更加明确地借鉴高职院校教师专业能力的内涵,在能力建设标准的基础上,要求高职教师适应职业教育改革和发展的需要,满足传统教师学术能力和师范能力的要求,掌握教学认知规律,具备理论知识教学本领,适应经济社会产业发展的实际需要,满足行业工程领域专业技术人才的需求,具有指导学生专业技能和实践技能的本领,并实现这两种本领在个体能力结构中的有机整合。

2 高职“双师双能型”师资队伍建设的困境

2.1 法律制度缺失

不少发达国家都有一套较成熟的职业教育制度,如德国以法律的形式明确了职业院校理论课堂和企业实践培训教师的准入机制,要求职业教育教师必须具备一定的专业理论学习年限和一定的专业岗位实践经验,并通过国家规定的统一考试方可取得资格。但在我国,关于“双师双能”师资队伍建设的法律法规尚不完善。《中华人民共和国职业教育法》规定,职业学校和职业培训机构可以聘用专业技术人员和特殊技能人员担任兼职教师,但没有具体的资格标准^[2]。国家在各级各类文件中始终强调加强“双师双能型”师资队伍建设,但一般只是停留在建设理念、建设目标等宏观层面,没有出台切实可行的有关“双师双能型”师资队伍建

收稿日期:2020-06-15

基金项目:江苏省高等教育教改研究课题(2019JSJG370)

作者简介:陈强(1967—),男,江苏海门人,江苏航运职业技术学院高等职业教育研究所研究员,硕士。

设的法律法规制度,如职业教育界一致认可的“双师双能型”教师标准、考核评价制度以及激励机制等。

2.2 培养力度不够

高职“双师双能型”师资培养力度不足,这主要体现在两个方面:一是培养缺乏系统性。教育主管部门将每年定期组织一系列国家和省级“双师双能型”教师培训班,高职院校有一些鼓励专业教师参加企业实践或承担企业项目的政策制度,但总体看来,这些培养措施实施的整体性、科学性以及有效性还有待进一步检验和考证,经费保障、企业激励以及专业实践的评价监督机制还有待进一步制定和完善。二是培养综合条件不足。“双师双能型”师资培养需要国家政策的支持和多个主管部门的共同参与,是一项复杂的系统工程,但目前相对而言教育部门单独出面比较多,很难取得“双师双能型”师资协同培养的最佳效能。与“双师双能型”师资培养密切相关的资金投入匹配、实训场地和设备投入也比较缺乏,培训方式也仅仅停留在研讨会、讲座、课堂传授、学术论坛以及自主学习等层面,不利于教师获得更多的实践技术技能,培训效果难以得到保证。

2.3 激励政策不完善

一方面,政府的经济利益补偿和社会地位等政策落实不到位。《关于加强高职(高专)院校师资队伍建设的意见》《现代职业教育体系建设规划(2014—2020年)》等文件关于职称晋升、收入提高等方面,没有在政策上向“双师双能型”教师倾斜。《职业院校教师素质提高计划项目管理办法》规定的“双师双能型”教师在培训学习、项目申请等方面应享有的优先权也没有得到落实。另一方面,高职院校内部的“双师双能型”教师激励政策也执行得不理想,“双师双能型”教师与非“双师双能型”教师相比,在薪酬水平、进修培训等方面基本没有差别,在激励方式上形式单一、力度不大,学校内部没能建立起一套有效的“双师双能型”教师激励制度。

2.4 校企合作不深入

校企合作、产教融合本应是高职院校培养师资的重要路径,但实际上存在着一些客观的障碍,具体表现在:第一,校企双方的利益诉求和价值观念不一致,难以在市场经济体制下形成利益共同体;第二,校企合作多停留在对话交流层面,没能实现实质性的深度融合,难以在师资培养计划、培养模式、培养时间空间等方面形成共识;第三,不少中小企业的培养条件有限,没能建立起一个专业化、团队化培训的教师队伍,无法适应教师培训效率现代化要求;第四,教师专业技能与企业生产实践存在差距,融合度有待提升;第五,高职院校对在企业参加专业实践的教师管理不到位,校企双方没能形成一套科学、规范、可行的评价考核制度。

3 高职“双师双能型”师资多元协同培育路径

3.1 建立健全“双师双能型”师资队伍建设制度体系

职业教育比较发达的西方国家形成了“双师双能型”师资队伍建设的法律保障体系,值得我国借鉴。其中比较典型的做法,如德国出台了《职业教育促进法》《职业教育法》《教师培养法》《职教教师培训统一规范》《教师培养法》等法律制度;澳大利亚出台了《职业资格框架(AQF)》《职业培训质量框架(AQTF)》《职业培训机构认证框架(RTO)》《培训包》等法律制度;日本出台了《教育职员许可法》《产业教育振兴法》等法律制度;英国出台了《詹姆斯报告》《英国合格教师专业标准》等法律制度。每个国家的制度都比较系统、成熟,对“双师双能型”教师的资格条件、就业标准和培养措施提出了明确要求:理论型教师应至少具有硕士学位(实际执行基本为博士学位),并取得教师专业资格证书;实践型教师应具有本科以上学历,有1~5年相关工作经验,并以工作经验为就业前提。我国政府非常重视职业教育,也应尽快修订完善《职业教育法》《校企合作条例实施细则》等系统化的法律制度,明确我国“双师双能型”师资队伍建设的具体内容,特别是行业企业在“双师双能型”师资队伍建设中的责权利关系,为师资队伍建设提供可靠的法律保障。

校企合作共同构建“双师双能型”师资队伍建设体系。一是建立“双师双能型”教师资格制度,制定统一可行的“双师双能型”教师标准,由“第三方”权威机构科学规范鉴定。二是形成“双师双能型”教师资格年审制度,每年重点考核其完成的企业专业实践成果和人才培养成果,对业绩突出者在绩效分配、职称晋升等方面予以倾斜。三是构建“双师双能型”教师培养机制,形成规范化的“国培、省培、市培、企培、校培”五级培训体系与“岗前培训、岗中培训、专业课教师技能培训、骨干教师技能培训、新技术与新工艺及新管理培训”等内容广泛的培训体系。四是建立“双师双能型”教师绩效考评制度,评价主体应体现多元化,对绩效评价的内容和层次进行细化,如学生评价、教师自我评价、教师互评、部门评价、行业专家评估、主管部门鉴定等“多合

一”多元化评价体系,以体现“双师双能型”教师绩效评估鉴定的综合化。五是建立“双师双能型”教师激励体制,在绩效上向实践技能水平高、科研成果丰硕、社会服务能力强的“双师双能型”教师予以倾斜。

3.2 共同构建“双师双能型”师资协同培育机制

政府层面应出台“双师双能型”教师的财政支持政策,长期有效支撑高职“双师双能型”师资队伍建设。在此方面,德国的支持政策值得我们借鉴。他们在财政资金的引导下,在理论与实践课程的时间比例、培养机制和方法的设计上,始终贯彻“双师双能”的理念,有效提高了德国教师的理论教学能力和生产实践能力素质。我们国家和地方政府也要借鉴此类做法,加大对高等职业教育的财政投入,设立“双师双能型”师资队伍建设的专项资金,将财政拨款标准与高职“双师双能型”师资队伍建设水平直接挂钩。

国家和地方政府还要出台相应支持政策,在经济投入、资金奖励等方面引导企业积极参与“双师双能型”师资队伍建设,明确企业所应承担的“双师双能型”师资培训责任,使企业树立“产教融合、校企共赢”的发展理念,加强校企有效结合与资源互补,方便教师参与企业生产经营活动,掌握最新行业动态、企业发展规划、产品最新技术等相关知识,提高自身技术水平,鼓励企业技术专家和管理骨干参与学校教育教学,在壮大“双师双能型”师资队伍的同时,依托学校资源开发项目、培训企业员工等,为彼此发展提供优质资源。

此外,校企双方还要加强“双师双能型”教师多元合作培训机制建设。一是加强校企合作的深度和广度,全力培养“双师双能型”教师。这主要是通过建立校企合作管理组织和“校中厂”“厂中校”“联合研究项目”等模式,构建人才共享平台,实现“双师双能”人才交流与共享,以有利于“双师双能”教师培训深入合作。二是通过校企合作,实现“双师双能型”人才共享。校企双方要创新校际人才共享机制,通过沟通交流,实现校际人才相互就业、相互调整,拓宽“双师双能”师资培养途径。三是创新创业“双师双能型”教师培训机制。高职院校要搭建创新创业孵化平台,改革教师招聘与培训机制,实现对“双师双能”教师的分层次、多样化培养。

3.3 不断创新“双师双能型”师资协同培育方式

校企共同创建高职师资的岗位轮换协同培育模式,全面提升高职教师的职业能力。为此,最切实可行且有效的跨界合作方式就是“双岗双职的双向任职制”,可使“双师双能型”教师同时具有双重身份:一方面,学校赋予了专职教师既是专业课程教师又是企业经理助理或项目负责人的双重身份;另一方面,企业中具有较强理论知识和实践能力技术骨干或高级技术人员,既是企业的业务骨干,又是学校的专业实践指导师。这种协同培育模式使得“双师双能型”教师在两个岗位都能体现出主体性,实现双方工作岗位的相互轮调。教师获得企业员工身份认同,可以帮助自己直接了解生产岗位对操作技能的具体要求和生产过程中技术的实际应用,为个人显性知识技能与隐性素质能力的结合创造条件。这样既能赢得市场对教师专业能力的信任,拓宽提升教师市场价值和专业竞争力的渠道,又能为自身可持续发展提供坚实的基础。

同时,校企双方还应共同搭建高职教师协同培养平台。校企双方应借助现代互联网技术和虚拟现实仿真技术,通过企业生产车间的真实场景采集,构建协同视频交互或现场体验技术交互系统,在用户端生成交互式3D演播环境,有效连接学校与其他地区大中型企业或教育企业的生产现场,方便教师通过远程教学培训、视频观察与互动、集团企业点播等方式获得经验。这一协同培训平台的建设,不仅能有效缓解校企、车间和教室、教师和技术人员之间的时空距离,还能破解轮岗期间教师教学与企业兼职之间的时间冲突。

3.4 协同共建“双师双能型”师资激励评价机制

高职院校要创新和完善专职教师专业实践管理制度,做好“双师双能型”教师培养体系顶层设计,科学制定专职教师专业实践技能培训和考核标准,明确教师企业实习的职责和权利,明确规定实习的时间长度、技能水平和工作绩效考核办法,并将其专业实践成果与学校的人事管理和绩效考核体系无缝对接。高职院校还要改革创新考评机制,制定能够体现教师“教学能力与专业实践能力合一”的考核标准,结合高职“双师双能”特点创新教师工作绩效考核方式,真正将“双师双能”教师培养与职称业绩认证结合起来,合理引导和促进高职“双师双能”教师的自我转型与成长。此外,高职院校应针对不同成长阶段、不同类型的教师制定不同的激励政策。一是加大对其专业领域专业技能和实践教学能力的奖励力度,奖励其在项目孵化、技术运行研究、成果转化、管理咨询等方面的突出表现,并准确计算其在企业专业实践中的劳动量和劳动待遇,将其作为专业技术职务晋升和待遇提高的量化考核依据。二是对参与实践教学、课程研发、专业建

设和教学研究的兼职教师给予相应的教学贡献津贴。同时,注重优化绩效分配制度,充分考虑专职教师和兼职教师两种不同身份人员的工作环境和薪酬差距,营造合理、公平、和谐的双师师资成长环境。

3.5 协作构建“校企利益共同体”

“互惠双赢”是校企深度融合的基本前提。学校和企业要分别对自己的价值目标充分调和,使之越来越一致,同时通过不断提高自身服务能力,逐步形成优势互补、互利共赢、良性互动的交汇点,在合作过程中共同受益进而形成“校企利益共同体”。“校企利益共同体”之所以能够建立,是因为两者都有服务社会经济和区域工业经济发展的实际需要和保持经济价值的共同目标。为此,学校可以通过注入资源和技术的方式,与企业建立“共同体联盟”,企业方可以与学校在技术开发、产品升级与研发等方面进行合作,在共同培养教师的过程中,获得教师在技术创新、产品项目研发等方面的有效支持,提高其自身新产品研发水平和管理效率,从而拓宽提升其产业竞争力的渠道。当然,“校企利益共同体”的建设离不开政府、行业协会、职业教育集团、省市职业教育协会等组织的多方推动,需要发挥多方的协调作用,促进良性循环发展。

4 结束语

在高等职业教育快速发展的今天,“双师双能型”师资队伍建设成效直接决定了高职院校高质量、内涵式发展水平。在国家大力推进校企合作、产教融合的背景下,高职院校要创新“双师双能型”教师队伍建设理念,与政府、学校、企业合作,建立健全“双师双能型”教师队伍建设体系,协同构建“双师双能型”师资协同培育机制,不断创新“双师双能型”师资协同培育方式,协同共建“双师双能型”师资激励评价机制,协作构建“校企利益共同体”,为高等职业教育的高质量发展打造一支高质量的“双师双能型”师资队伍。

参考文献:

- [1]曾怡华.高职院校“双师双能型”教师认定标准研究[J].高教学刊,2018(23):179-184.
- [2]赵永胜.高职院校“双师型”教师队伍建设路径研究[J].职业技术教育,2019(32):48-54.

(责任编辑 范可旭)

Research on Cooperative Cultivation Path of “Dual Qualification and Dual Ability” Teachers in Higher Vocational Education from the Perspective of Integration of Production and Education

CHEN Qiang

(Institute of Higher Vocational Education, Jiangsu Shipping College, Nantong 226010, China)

Abstract: China's higher vocational education has gradually changed from high-speed and large-scale growth to high-quality and connotative development, which puts forward higher requirements for the construction of teaching teams in higher vocational colleges. Under the background of China's vigorous promotion of school-enterprise cooperation and integration of production and education, higher vocational colleges should innovate the concept of “dual qualification and dual ability” teacher teams' construction, and cooperate with government, colleges, and enterprises to establish and improve “dual qualification and dual ability” teacher teams' construction system, collaboratively build a “dual qualification and dual ability” teachers' cultivation mechanism, constantly innovate “dual qualification and dual ability” collaborative cultivation methods, coordinate to establish a “dual qualification and dual ability” teachers' incentive evaluation mechanism, and collaboratively build “college-enterprise interests community”, to build a high-quality “dual qualification dual ability” teaching team for high-quality development of higher vocational education.

Key words: integration of production and education; “dual qualification and dual ability” teachers; collaborative cultivation