

政、企、校协同发展的“双师型”师资队伍建设

李晓霞

(湖南软件职业技术大学, 湖南 湘潭 411000)

摘要:“双师型”教师队伍的建设对高职教育的可持续发展起着至关重要的影响,但目前高职院校“双师型”教师仍存在着数量、素质、结构等方面的问题,已经成为制约高职教学发展的重要因素。本文从政府、学校和企业三个方面对“双师型”教师展开分析,提出了政、校、企三方融合共同培养“双师型”教师的新战略,探索一种科学、可行的新型职业院校师资队伍的建设模式。

关键词:“双师型”教师; 政企校协同; 建设研究

DOI: 10.12373/xdhjy.2022.06.4947

高职教育已成为我国高等教育中的一个重要组成部分,在办学规模和数量上有了很大的提高,但也面临着许多问题,尤其是教师的培养。从教师数量、素质和结构等几个重要指标来看,目前我国高等职业技术学院在人才培养上仍存在诸多不足。从其教育功能的角度看,高等职业教育以培养面向生产第一线的技术技能人才为宗旨,其教育实用性、技能性的特点,要求高职院校发展一支高素质的“双师型”教师队伍。但是,当前我国大部分高职院校的“双师型”师资队伍建设工作仍然有待进一步发展,其中既有高校自身的因素,也有政府、企业等外部因素的制约。如何在政、校、企之间开展跨界合作,三方共同打造一支数量充足、素质优良、结构合理的“双师型”教师队伍是目前高职院校亟待解决的重大问题。

一、“双师型”师资队伍制约因素

当前,我国高职院校双师型教师队伍建设中,存在着政、校、企三方责任不明确、角色越位、错位、缺位等问题。

(一) 政府部门有待进一步统筹协调

在高职师资队伍建设的方面,我国先后颁布了《教育法》《高等教育法》《职业教育法》《教师法》《教师条例》《关于加强高职(高专)院校师资队伍建设的意见》等一系列法律法规和政策。首先,“双师型”教师是国家教育委员会于1995年《关于建设示范性职业大学工作的通知》中提出的,但是到目前为止,有关文件中并没有对“双师型”教师的明确定义。其次,现行《职业教育法》只是笼统地规定了各级政府、学校、行业组织和企业职业教育发展工作中的责任,但是对于行业组织、企业要履行哪些义务并没有明确规定,缺乏相关的激励和处罚机制,这也导致行业组织和企业参与职业教育的积极性比较低。在此基础上,本文提出了鼓励企业积极投身到“双师型”教师队伍建设工作中的对策,但至今相关的理论研究仍有待完善。在高等职业教育经费方面,2014年,教育部与财政部联合发布《关于建立完善以改革和绩效为导向的生均拨款制度加快发展现代高等职业教育的意见》,该文件指出由地方政府主导,建立并完善所属公办高职院校生均经费分配体系。政府部门还有必要进一步完善教育经费制度,以鼓励和支持高级技术人员到学校任教。

(二) 学校有待强化规划、缺乏系统的教师培训方案

1. 缺乏“双师型”教师队伍建设规划

其一,一些高等职业院校在引进新教师时,没有充分考虑到学校的专业建设需求,一味追求高学历、高职称标准,更偏向于招收博士、教授等高层次人才,忽略了“双师型”教师的建设要求;其二,在教师培训工作中,没有根据学校的实际情况进行合理规划,教师培训工作不系统,缺乏规划。

2. 缺乏有效的激励和制约机制

“激励”机制是指在职业学校中对满足“双师型”教师标准

的教师给予一定奖励,并通过绩效工资来反映;而所谓的制约机制,就是指要对教师展开严格的培训,并对没有达到要求的教师给予一定限制。然而,当前我国大部分高等职业院校并没有一套较为完善和系统的教师激励和约束机制,致使教师缺乏动力,没有要求自己成为一名“双师型”教师。

(三) 企业缺乏参与动机

当前,我国职业技术学院的国培、省培、校本培训三个层次的职业培训体系中,企业参与教师培训工作的积极性比较低,企业不愿参加师资培训,主要有两个原因:一是由于国家有关的教育政策和法规不明确,许多企业对此持观望态度、无所作为、缺乏参与的积极性,没有意识到高职院校的人才培养和企业的人才招聘是密切相关的;二是企业的目标在于追求市场效益最大化。许多企业都认为,让教师参加实践不但没有任何的好处,而且还会影响到他们的正常生产,从而降低他们的工作效率。

因此,在职业院校“双师型”教师培训中,企业的参与程度比较低,提供的实习机会或技术指导有限。由于缺乏企业的参与,职业教育难以强化教师的职业技能,对“双师型”教师培养工作十分不利。

二、政、校、企跨界融合的“双师型”教师培养战略

从上述分析可知,“双师型”教师队伍的培养并非只靠高等职业院校一己之力就能完成,只有政府、学校、行业、企业各司其职、跨界融合,才能推动“双师型”师资队伍的健康发展。

(一) 政府的统筹作用

1. 进一步健全职业教育的有关政策和法规

《职业教育法》规定,政府、学校、行业、企业都要对职业教育负有一定的责任与义务,政府要尽快制定相应的、具有操作性的政策和法规。首先,要对政、校、企三方的权利、责任和义务作出清晰的界定,并对违法者的惩罚措施作出规定;同时,要制定相关的税收优惠政策,对参与“双师型”教师培训的企业提供一些政策优惠,对其进行税费减免、财政补助等,充分调动企业的积极性。

2. 制定“双师型”教师培训标准

“双师型”教师培训必须有一个清晰的规范与标准,以打破目前我国高等职业院校的尴尬境况。教育部可根据实际情况,借鉴国外职业院校“双师型”师资认证体系的做法,尽早建立适应我国职业教育特点的“双师型”教师队伍认证体系。按照全国“双师型”师资质量体系的要求,各地各级教育行政部门都定期组织“双师型”师资队伍进行鉴定和评估。

3. 进一步简化权力

所谓的“简政放权”,就是指对公立职业学校实行相对宽松的管理,比如让他们在聘用方面享受更大的自主权,可以自由招聘教师,并解决从企业引进的师资问题;在财务审计方面,对他

们提供一些鼓励。同时,对民办职业学校,要加强对办学单位的监督,督促其在师生比、师资招聘和培训、实训基地等方面,及时跟踪和调配。

(二)学校的主体性

1. 搞好“双师型”师资队伍的建设

“双师型”教师培训是一个系统工程,高职院校要根据“双师型”教师的内涵和学校的实际情况,制订“双师型”教师队伍建设方案,并制订“双师型”教师培训方案;扩大教师来源,把人才引进的重心由原来的高学历研究性人才转向高素质的企业技术人员,并采取适当的政策,把一批既会理论知识,又会实际操作的优秀人才引入学校,以解决当前“双师型”师资短缺的问题。

首先,就目前国外职业教育的发展状况进行探讨和分析,借鉴国外的先进经验,并根据不同地区的发展状况,制定具有针对性和实用性的校企合作人才培养战略。高校要主动与当地政府部门取得联系,在政府部门的领导下,组建一个“校企合作”平台,或者通过当地的社会型教育机构的牵线搭桥,挖掘更多的行业技能人才和教育人才,建立一个“双师型”的师资队伍。另外,高校还需要设立专门的经费,用于企业和技术专家的培训,让他们在高校中专心教学、快速成长,与此同时政府相关部门需要积极调动各方面资源,为高校、教师以及企业三者搭建互动平台。

2. “双师型”师资的校企合作

高职院校要进一步深化校企合作,积极地与企业开展合作,寻找校企合作共赢的关键渠道,通过校企合作,形成“双师型”师资队伍。具体而言,要加强师资队伍建设:一是与企业建立“双师型”教师培训基地,分期分批选派优秀教师到企业挂职、顶岗锻炼;二是与各大公司合作开发课程,使其理论知识和实际操作能力不断提高,使教学内容更具针对性;三是与企业合作进行研发。

3. 制订科学、可行的管理方法

为了激发和指导高职院校的高素质“双师型”师资队伍,必须建立相应的培养、聘用、晋升、考核、奖励等管理制度。由于教育经费不足、基础设施建设繁重、教学设施落后,无法支撑教师到企业实习;另外,由于学校资金短缺、师资工资低等原因,许多企业中的优秀技术人员和技术工人不愿到职业学院任教。因此,在人才培养方面,学校给予资金支持,企业提供核心岗位,教师融入企业自身;在招聘时,对企业有过锻炼经历、为企业做出过突出贡献的教师优先;在评价上,不仅要重视教师的理论知识修养,更要重视教师的技术能力。学校制定了相关的政策和文件,鼓励“双师型”教师走“双师型”发展道路,特别是在绩效工资、岗位聘任、职称晋升、评优评先上,以激发“双师型”教师的内在动力。

高职院校要建立健全的奖惩激励机制。从管理学的观点来看,制度是克服人性缺陷的一种重要手段,而奖惩分明的管理体系则可以有效地激发教师自身潜能。高校要建立起“双师型”的教师激励机制,在政策和资金上给予支持,以提高“双师型”教师自身的工资和福利。在物质和精神上给予“双师型”教师给予一定的奖励。另外,高校还应增设奖励性业绩报酬,鼓励“普通教师”向“双师型”教师转化,留住高素质高能力的“双师型”教师。

(三)发挥行业协会的导向功能

“双师型”师资的建设需要行业协会的引导,而缺乏行业协会的参与和引导,则会严重影响到“双师型”教师队伍建设。行业协会的目的在于引导和服务于行业发展,充分发挥政府、企业、院校的桥梁作用,充分利用自己在信息、人才等方面的优势,做好服务和指导工作,深化产教融合,推动校企合作。目前,行

业协会应在以下方面起到引导作用:一是制订行业的人才标准、行业协会对于行业发展的信息掌握得最及时、最全面,为“双师型”师资队伍的培养创造了有利条件;二是建立行业准入门槛,将各种不同等级的专业资格考试统一管理,将多项高质量的专业资格证书做大做强,让真正具备专业技能的人才能够拿到资格证书;三是及时公布企业招聘情况、招聘需求,“双师型”教师要仔细考察用人单位的招聘情况和意愿,力求做到与用人单位的培训、招聘工作的衔接,不仅可以帮助学生进行日常的学习,而且也是掌握行业动态的一种途径;四是要对行业的校企合作、职业教育集团等进行规范,制定相关的政策文件,促进校企合作。

(四)鼓励企业积极参与

“双师型”师资队伍的有效实施,关键在于企业的主动参与。从企业的角度,“双师型”教师的培育可以通过以下几个方面进行:一是积极吸纳教师到企业实习,积极与学校、教师进行沟通、交流,制订切合三方需要的、可行的教师实践计划,企业应当利用高校教师丰富的理论知识,实现技术、管理层面的创新和突破;二是为学生提供适当的实习场所,并配备一位技术导师,对每位参加实习的老师进行专业辅导。

高校能够提供智力资源支持,科研场所支持,而企业则能够提供高新技术支持以及机械设备支持,推动“校企合作”模式发展方是培养高素质技能型人才的主要路径。教师的科研质量直接关系到学生的科学素养的养成和发展,只有把大学教师作为研究主体,积极地进行探究式思考,才能使教师自身的创造性和创造性得到最大程度的发挥。企业在校企合作中,利用学校的教师队伍可以提高自己的科技转化效率,也可以帮助公司不断更新技术和装备,以实现公司的可持续发展。企业人才要进入事业单位,会受到许多严格的规章制度的制约,这就使得在公司里已经工作了很多年的技术人员很难入职。而私立职业学校由于管理不善,对师资素质和教学质量的要求比较低,以节约办学资金,造成私立职业学校教育质量难以保持,难以培养出高素质的人才。因此,要建立“双师型”师资队伍,就必须建立一个完善的校企合作平台,使专业师资和企业骨干的优势互补,让他们在企业实习的过程中学习行业中最先进的技术经验,同时企业员工也能从教师身上学习到最新的实施与理论,在双方互利共赢的基础上,弥补“双师型”教师的不足。另外,合作企业还必须积极承担“双师型”的大学教师实践训练任务,通过资源共享来推进“双师型”师资的培养,增强企业的市场竞争能力。

三、结语

总之,“双师型”教师队伍的建设对高职教育的可持续发展起着关键作用,对教师队伍的整体发展举足轻重。构建“双师型”职业院校教师队伍,必须充分调动政府、学校、行业、企业的积极性,让他们各司其职,跨界融合,才能在“互联网+”的时代,为国家和社会培养出大量的高技能、高技能人才。

参考资料:

[1] 余佳琪.产教融合背景下“双师型”师资队伍建设的政策分析和路径研究[J].中国多媒体与网络教学学报(中旬刊),2021(03):189-191.

[2] 许玲,李旭旦,向凯,罗平,柏晶,闫仙.“校政企校”协同培养“双师型”职教师资人才的探索与实践[J].广东技术师范学院学报,2017,38(02):10-17.

课题项目: 课题名称《新时代民办高职院校“双师型”教师队伍建设的研究》,编号 ZJGB2019302。