



中等职业学校双师工作室建设问题分析及建议

——以 X 职教中心平面设计专业为例

杨帆¹, 李茂琴²

(1. 重庆师范大学 职教师资学院, 重庆 400030;

2. 重庆师范大学 地理与旅游学院, 重庆 400030)

摘要:双师工作室建设在双师型教师培养以及学生职业精神培育中发挥着越来越重要的作用。以国家示范中职, X 职教中心平面设计专业为例, 分析了当前平面设计专业类双师工作室建设问题。认为当前中等职业学校计算机平面设计专业类的双师工作室教师队伍建设问题, 主要分为内部建设及对外联系方面的问题。通过分析问题表现及问题成因, 提出校企合力共建双师工作室、构建三级双师工作室团队建设和培养项目、政策向校企合作企业倾斜、提升双师工作室凝聚力及合理调配校企人员, 为双师工作室建设提供借鉴。

关键词:中等职业学校; 双师工作室; 校企合作

中图分类号: G715.1

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2022) 01-0074-07

DOI: 10.19899/j.cnki.42-1669/Z.2022.01.013

一、研究背景

《国家职业教育改革实施方案》(国发〔2019〕4号)^[1], 提出完善国家职业教育制度体系要提高中等职业教育发展水平: 要优化结构, 把发展中等职业教育作为普及高中阶段教育和建设中国特色职业教育体系的重要基础。高水平中等职教人才的培养, 需要有高水平的职教教师做保障。《中华人民共和国职业教育法修订草案》(征求意见稿) 指出国家建立技术技能人才大师制度: 技术技能人才可以在职业学校专职或兼职担任高级职务专业教师, 建立工作室等, 参与人才培养、重大工程联合攻关等工作。因此, 建设技术技能人才双师工作室和名师工作室是应时所需。

“工作室”起源于德国包豪斯设计学院的“作

坊”, 起初是为培养设计类人才所创立, 现已发展为教师团队建设平台, 包括中等职业院校名师组成的“名师工作室”和由社会企业技能大师构成的“技能大师工作室”^[2]。“工作室”建设与教师队伍建设紧密相关: 师资配备与质量是构建“工作室”的关键因素。同时, “双师工作室”是建设“双师型”教师队伍的重要平台。平面设计专业工作室中的“双师”教师, 既可进行理实一体教学, 又独具平面设计专业特色, 表现为同时具备工艺美术教师和计算机及软件应用教师的专业素质。

重庆市 X 职业教育中心是国家中职改革发展示范校、公办国家级重点中职学校、国家级计算机软件技术实习实训基地和市级机械专业实习实训基地及重庆市教育信息化试点学校等。2016 年, 与众创空

收稿日期: 2020-12-09

作者简介: 杨帆(1997—), 女, 重庆开州人, 重庆师范大学职教师资学院 2019 级硕士研究生, 研究方向: 职业教育思想与文化、黄炎培职业教育思想; 李茂琴(1995—), 女, 四川乐山人, 重庆师范大学地理与旅游学院 2019 级硕士研究生, 研究方向: 旅游服务。

间结合设立双师工作室,同时发挥促进学生创新创业和促进教师专业发展的功能。

(一)双师工作室成员学历、专业及技能水平构成缺标准

双师工作室是与当地一家中等广告公司合作设立的,在其成员构成上,见表1,企业人员、教师和学生各占60%、28%、12%,企业人员、教师及学生构成梯度大。一方面,企业人员占比过大。企业人员在指导学生及完成双师工作室项目中,能发挥熟悉实践操作能力、生产工艺流程及企业管理经验等优势,但缺乏教育教学能力与素质,导致在学生培养以及和学校专业课教师交流合作等实践方面问题突出。另一方面,学校专业教师占比较少。双师工作室中专业教师较少,会造成双师工作室人才培养的工具性价值取向,同时也不能弥补企业人员在教育教学素质上缺失的情况。双师工作室主要由企业人员进行管理和运作,学校教师参与较少,导致工作室育人实效较弱;因此,企业人员和教师构成比例的梯度问题,不利于建设教师成长的学习型共同体,以及双师型教师队伍建设。

表1 双师工作室成员构成及比例

	企业人员	学校教师	学生学员	总计
人数	15	7	3	25
占比	60%	28%	12%	100%

工作室成员院校背景构成上,见表2,双师工作室中来自高等职业院校、师范类高等院校和普通综合类高等院校,各占双师工作室人员总体的42%、29%和29%。首先,来自师范类高等教育和普通综合类高等教育院校的教师及企业人员,专业理论基础较好,善于处理工作室育人教学和项目课题,但缺乏专业的教育教学素质。其次,来自高等职业院校以及普通综合类院校的教师及企业人员,缺乏相关职业技术教育原理、教学法和心理学知识等,因此,在育人实践过程中存在很多问题。最后,不同院校背景的教师及企业人员之间专业素质融合度差,擅长计算机运用,却不擅长美术设计;擅长美术设计,却不擅长计算机运用,造成教师团体专业素质的拼凑。在此情况下,工作室中的双师教师共同体,实质为两个教师团体的浅层次组合,不能形成真正深层次合作意义上的教师共同成长团体^[3]。

表2 双师工作室成员学历构成

院校	高等职业院校	师范类高等院校	普通类高等院校
企业人员	8	2	4
学校教师	1	4	2

工作室成员专业构成上,见表3,计算机类、工艺美术设计类和平面设计教师分别占45%、35%、25%。依据育人实践的需要,平面设计专业教师需要同时具备计算机运用和美术设计类的知识及能力。但现实情况是,双师工作室中,缺乏计算机应用和美术设计专业素质于一身的教师。第一,专业教师类别构成不合理,无法形成协调的教师成长共同体。第二,专业教师知识背景不同,教师间合作具有跨专业领域特征,合作交流难度大。第三,工作室学生培养理念分歧较大,表现一:工作室不能很好的定位平面设计专业学生培养重心,在培养学生的计算机运用能力和广告设计能力之间摇摆;表现二:在育人实践过程中,计算机运用的教师,难以融合广告设计和计算机运用的专业知识,导致广告设计课沦为计算机运用课^[4];同样,美术设计类教师不能很好地融合美术设计课程和计算机运用的专业知识,导致广告设计课程沦为美术设计课程,甚至出现更为突出的问题,平面设计专业学生为提升在绘画或者美术设计方面的技能,参加校外美术辅导班等情况。第四,教师专业背景多元化,增加双师型教师队伍建设难度。因此,教师团队建设任务不仅需要解决教师理论与实践的协调成长问题,还需重视解决计算机专业类与美术设计专业类教师的协调沟通和合作成长的问题。

表3 双师工作室专业构成

专业类别	计算机类	工艺美术类	平面设计类
人数	11	8	6
占比(%)	45	35	25

教师的技能水平构成上,见表4,双师工作室中初级、中级和高级企业人员,分别占20%、36%和20%。技能大师,即在公司中表现优异的“师傅”,及校内优秀带头人,仅占工作室成员的8%。在调查中发现,双师工作室成员年龄在20—30占60%,30—40的占30%,40岁以上占10%。工作室成员技能水平构成的最初构想,是由领导人物牵头,以“传帮带”形式,以促进教师个体成长为目标,进而促进整个教师团队水平提升。但实际情况是,由于专业教师和企业人员的技能构成水平等级集中在初、中等级,“传帮带”对于教师成长的作用有限。专业优秀教师在精进自身专业技能的同时,还要负责青年教师的成长帮扶,加之工作室成员的技能水平构成,“传帮带”主要为一带多的情况,专业优秀教师能力有限。专业优秀教师在承担帮扶教师成长重任的同时,在教学、团队项目等方面也需耗费很多精力。因此,不协调的教师技能水平构成比例,不利于教师成长帮扶,更是不利于整体教师团队水平的提高^[5]。

表4 双师工作室成员技能等级构成

技能等级	初级	中级	高级	技能大师
企业人员	4	6	3	1
学校教师	1	3	2	1

(二)双师工作室团队内部建设定位不明确,运行机制体制欠完善

X 职教中心平面设计专业采取的是将双师工作室+众创空间建构方式。企业人员学校专业教师构成双师工作室,与学生群体又共同构成众创空间,以此发挥校企合作育人和创新创业育人的双重作用,同时众创空间也是教师进行教学实践以及项目课题实施的实验室^[6-8]。由于处于初步的探索尝试阶段,双师工作室运行的机制体制还不尽完善。第一,双师工作室与众创空间是两个不同的发展主体。首先,工作室教师成长帮扶形式单一。双师工作室中优秀教师的带领及小组帮扶形式外,无其他灵活帮带形式。其次,双师工作室教师成长方式单一。主要通过完成项目课题以促进教师共同成长,主要关注校本课题和教学方面的项目课题。在完成项目课题之外,工作室成员间交流合较少尤其是集体交流研讨不够。工作室中教师和企业有任务分工,缺少合作,即使是有合作,通常为工作室成员与课题项目带头人或工作室主持人之间的单方面的咨询和指导。同时,团队研讨是工作室成员间主要的交流合作方式,形式单一。最后,双师工作室中教师担任复杂的团队任务。双师工作室带头人身兼数任;优秀技术人员和学校专业优秀教师,要承担项目课题、教育教学和教师成长帮扶任务等,任务繁重,不利于工作室教师的共同成长,以及工作室整体建设。

(三)双师工作室团体对外联系不够,团体辐射作用不明显

首先,双师工作室专注内部发展,融入学校整体发展的大局意识不够。第一,专业学部建设的双师工作室,其合作范围仅限于本专业学部内。第二,双师工作室之间存在激烈竞争,这种竞争是校内优秀教师或企业技能大师之间个人竞争的群体表现形式。同时,同专业学部间双师工作室沟通交流较少,不利于专业部教师队伍建设的合力形成。第三,专业学部间的工作室沟通交流较少,未用好校内优秀工作室团队案例,优秀工作室的成长引领示范作用弱。第四,区域内专业双师教师团队,乃至更大区域范围的工作室间沟通合作较少,缺少协调统筹的工作室案例展示和交流平台,不利于工作室间经验交流。尤其工作室专注校本课题的研究,对双师工作室发共同问题有所忽视。最后,工作室研究成果未得到充分利用。一方面,双师工作室完成课题研究后,随之形成的理论研究成果,未有效利用到学校的教育教学实

践中,造成科研研究的浪费;另一方面,工作室成果的运用过程中,并未探明问题所产生的真正原因、解决策略运行机制和实践实施支撑条件。工作室内外间缺乏沟通交流,不利于双师工作室通过“博采众长,以补其短”的方式进行自我发展^[9]。

(四)教师培训主要是教师个体,双师工作室团体成长培养不够

就目前教师培训情况看,在教师培训上主要还是个体培训,忽视团体培训。一方面,在教师个体培训对象上,侧重于教师个体培训,同时,主要关注群体为年度学校培养的青年教师、专业优秀教师、学科干部和学科带头人等;另一方面,在教师团体培训对象上,重点关注项目带头人、团队带头人及双师工作室主持人。相较于教师个体成长,双师工作室教师团体发展更加复杂和关键,如能发挥团队作用,重视团队整体培养的形式,促进工作室中教师个体成长,双师教师发展的数量和质量都能得到更好的保障^[9]。在忽视团队整体建设、管理和培训的情况下,双师工作室的个体发展和整体发展不能达到和谐统筹状态。据实际情况了解,校内外相关教师培训的开展,主要服务对象更倾向于专业带头人以及优秀教师等,其主要包括两个方面的原因:一是青年教师且普通类教师一方面会因为校内任务的原因,不能专注培训学习;二是由于青年教师的专业知识经验结构处于基础阶段,在培训中会因知识经验基础的原因收获甚少。在此情况下,教师成长“马太效应”将会不断形成,优秀的教师,所拥有的培训机会更多,成长也愈好;反之,一般层次的教师,获得的培训机会越好,其成长也较差些,可能会造成教师层次的两极分化,不利于教师队伍的整体建设另一方面,工作室建设和发展理论与实践脱节。理论与实践之间往往存在许多中间转化环节,由工作室专业带头人接受的工作室建设理论的学习,再指导工作室成员工作和工作室建设工作,往往不能收到良好的效果。同时,由于双师工作室带头人缺少对双师工作室实际情况及运行机制的深入了解,在工作室建设理论指导过程中出现“水土不服”的问题;同时,专注具体工作实践的工作室个体成员,由于对理论的探索理解不够深入,造成深层次理论与实践脱节的问题,不能有效促进工作室的发展工作室团队建设与教师个体发展不同,具有其独特的内部发展机制,因此,针对个体的教师培训不利于促进工作室团队协作共同发展,以及工作室的整体建设。

二、双师工作室问题原因分析

(一)学校有发展压力,主要处于校企合作的“迎合”地位

首先,学校方面未协调好各专业双师工作室的

建设和发展。通过对比信息专业学部的平面设计专业和电子商务专业两者间的发展状况,以及学校对两者的重视程度,因电子商务所产生的实际收益效果快速且明显,电子商务的双师工作室建设和发展以此得到更多的发展机会和资源。由于专业与专业之间在校企合作中所产生的经济效益情况不同,学校会“迎合”企业的经济利益需求,以此去获得更多的企业发展帮扶。在利益的影响下,校企合作效益较好的工作室将会获得更多的发展机会,而校企合作效益较差的工作室反之。

其次,学校未能统筹教师在校的工作角色和工作任务。一方面,校内教师要承担校内教育教学实践任务,同时担任双师工作室成员所需要承担的责任,所谓“能者多劳”,校内教师要承担多重任务,包括教学工作、学生管理、行政事务和科研工作同时还要承担工作室教师成长帮扶任务;另一方面,企业人员除承担校内教学任务外,还承担企业工作业务。在此情况下,校内教师与企业人员,各自忙碌,围绕工作任务转,难以顾及双师工作室的建设和发展。

第三,学校未能充分认识到教师成长的氛围营造和机制体制建设的重要性。教师成长的氛围营造和机制体制建设,对于教师个体专业化成长、建设高水平高质量的教师队伍至关重要。但是,一方面,多数职业学校认为,教师通过校内外培训及教学观摩等学习方式,足以应对校内教学任务;另一方面,学校认为各种教师工作室或者教师团队的建设,应主要由工作室带头人进行负责,单独对教师和工作室团队的培训可能会耽误教师的教育教学任务,因此,不想过多重视教师培训和教师团队建设。

最后,在激烈的市场化氛围中,职业院校发展价值观难免流于短视化。职业教育面对发展压力时,为求生存和发展,会有迎合社会人才需求的工具化倾向,从而忽视育人保障体系中教师个体发展及教师队伍整体建设,不利于学生及学校长远发展。当前,就现实的社会用人情况来说唯名校、唯学历和唯知识还是社会就业时的重要要求,并有不断层次高移的趋势。在此现实背景下,职业教育发展的社会吸引力不足的局势,需要很大的努力才能扭转,同时,职业教育自由且欣然地被大众选择还有很长的路要走。学校在迎合企业期望和利益的需求时,会重点关注学生的技能掌握。在此育人理念指引下,学校在育人保障体系建设方面,将缺少对教师个体培养及队伍建设的重视。同时,教师个体专业提升及教师队伍专业提升,需要一个长时间持续坚持和精进的过程;但实际情况是,学校在面对社会的人才期望和教师质量提升的双重任务及压力时,为保证学校的正常运作,必然会将人才培养放在首位,从而忽视教师质量提升和教师队伍的建设。

(二)企业由于市场生存压力,较为注重企业经济效益

首先,学校校企合作对象的选择主要是中小型企业,双师工作室的建设和发展必然会受到很大限制。中小型企业处于在发展的基础和上升阶段,必然是想通过与学校的合作增强自身的研发实力,助力自身发展。因此,企业与学校的合作目的产生冲突,中小型企业将双师工作室当作企业科研工作室,最终关注点在于企业的经济效益;学校是想通过企业的企业人员和企业实践信息,培养和提升学生的理论实践能力,最终关注点是学生技能的提升。由于技能大师的工作背景和企业任务,企业技能大师在整个学生指导过程中,在学生的全工作过程指导和学习内化指导方面较为困难,实效性很难保障。

其次,企业技能大师招不来且难留住,一般技术人员又不能满足高质量和高水平双师工作室的建设。一方面,企业技能大师不愿“低就”。企业技能大师在企业担任重要职位,地位和物质收获丰厚,但职业院校教育教学工作的各方面压力,因此,就不大愿意在职业院校工作。另一方面,由于职业教育的职业性和社会性办学特征,加之职业院校办学经费困难:面对经费支出压力,职业院校会通过减少经费支出来维持办学。例如,聘请本科院校或者研究生等做代课老师。总体来说,职业院校在校企合作中,相对于企业,主要处于被动“迎合”的地位。

最后,企业的社会责任意识不够,缺少对“人力资源就是资本”等科学发展理念的深刻认识。美国经济学家,西奥多·舒尔茨提出,人力资本是经济增长的源泉^[10]。一方面,在面对开放性、竞争性和不稳定性的市场竞争中,中小型企业缺乏安全感,对社会资源和人力资源的竞争处于劣势,在校企合作中,对职业院校对自身的帮助持怀疑态度,甚至持消极否定态度。另一方面,很多中高企业在面对校企合作上,持高高在上的态度,认为自身发展实力强,校企合作对自身发展可有可无;中高企业自身实力,足以吸引高质量人力资本,甚至能通过技术提升、创造更多的资源和节约人力成本,获取更多的企业利益。因此,在校企合作中,呈现“一边热,一边冷”的不和谐局面。

(三)双师工作室的建设无科学标准,机制体制不尽完善

内因是事物发展的根本原因。双师工作室是由学校教师和企业人员合作建立的教师成长发展及育人团队。从根本上说,企业以及学校方面是双师工作室建设的外部影响因素,根本影响因素在于双师工作室的内部建设。双师工作室的建设,有别于企业建立的团队工作室和学校教师构成的教师教学团队,但同时兼具两者特征及功能,不同类别的双师工

作室,构成人员、运作方式以及管理方式等都各有不同。首先,在双师工作室主持人选择上,主要有两类情况:第一,企业技能大师担任工作室主持人,但一方面技能大师的管理方式及风格更适应企业的发展,有获得“经济效益”的价值观念。另一方面,企业技能大师倾向于上下级式管理方式,技能大师与学校教师间平等交流合作的团队关系较难保障,不利于双师工作室和谐发展。第二,职业院校教学名师作为主持人。相较于由企业技能大师承担主持人,职业院校教学名师承担主持人更利于双师工作室平等交流合作环境的形成和氛围的营造。双师工作室的建设主要为建设高质量和高水平的师资团队,以更好地服务于高素质技术技能人才的培养。相较于企业技能大师,职业院校教学名师教书育人及教师专业发展上有更多的理论和实践经验。职业院校教学名师拥有良好的教育教学专业素质,能诊断和把握教师和学生的成长规律,以帮助教师和学生成长发展。因此,职业院校教学名师担当工作室主持人,能根据教师素质提升及教师专业化发展规律,以及教师实践表现的基础上,判断工作室成员的素质发展阶段,以及设计培养、培训和提升的路径、方式和方法,以帮助工作室成员提升教育教学素质,促进工作室整体的建设及发展。

(四)团队交流建设方式单一,双师工作室的凝聚力不够

团队成员继续留在团队工作的意向、团队成员对团队的认同感、团队成员的人际关系纽带、团队成员的多样性、团队成员对归属和隶属关系的需要都会影响团队凝聚力。双师工作室也属于团队合作的一种,其发展凝聚力也受到很多方面因素的影响其中,影响工作室发展最深层次的因素是工作室成员间的心理凝聚力。

在实践调查过程中,双师工作室凝聚力弱的原因如下:第一,工作室成员承担多重任务,工作时间及场地不断变化,工作室成员的工作安排不一,由此导致成员间交往联系少。第二,双师工作室团队成员之间交流沟通的平台及方式,主要有项目课题讨论会、研讨会及例行报告会,过于简单和单一,还不时流于形式化,工作室成员间沟通、交流及合作的机会。据双师工作室中的学生成员了解到,他们对工作室学生成员和教师成员不了解,因此,很难针对性地寻求学习指导。第三,双师工作室成员有等级固化思想。“各就其位,各司其职”本来是一种理想的团队工作状态。但在工作室共同体中,固化的等级思维,阻碍了学校教师、企业人员和学生成员之间的自由交流合作。双师工作室本是通过建立团体,师生间相互影响合作,最终形成合作发展共同体。但学校教师、企业人员和学生成员间的“等级”观念,形成由上及下

的影响局面,不利于双师工作室成员之间的相互学习和成长氛围的构建。

三、双师工作室建设建议

双师工作室的建设和发展,需要企业、学校和工作室共同努力。依据工作室发展过程中的问题及问题成因分析,分别就学校、工作室自身和企业提出以下建议:

(一)学校加强与企业联合建设双师工作室,合力达成互利共赢

校企合作是促进人才培养质量,保证中等职业学校发展质量的必由之路。第一,职业院校须认真调查企业对于人才和科研的需要,选取与本校发展规划一致的行业企业进行合作。针对当前教育市场化的状况,职业院校作为技能人才供给侧,应重点考虑到社会、企业及行业的需求,需依据企业需要进行针对性的育人实践调整,为自身赢得有利的发展空间及环境^[1]。第二,在校企合作的企业类型选择上,职业院校可以适当选取中小型企业作为合作对象,创新挖掘合作和发展资源。当前,校企合作中存在“一头冷,一头热”的状态,很大部分原因是职业院校主要将合作对象定位为大型企业,但相较于企业给职业院校带来的益处,职业院校为大型企业带来的益处是比较微小的。在此情况下,大型企业持消极甚至否定的合作态度。中小型企业的发展实力上不如大型企业,但其调度灵活、创新创业等条件,有利于校企合作及工作室建设。同时,中小型企业对于人才、研发以及社会效益方面的需要,有与职业院校合作的必要,只要职业院校与企业合理对接,统筹规划,就能达到很好的共同需要与共同发展状态,最终形成命运共同体。第三,校企合作双方,要形成文化认同。除在组织、人员、实训基地、人才培养资源及制度等方面的合作,更重要的是校企合作双方要形成文化以及心理方面的合作^[12]。校企合作文化是校企合作中隐性和稳定的支撑因素,校企合作双方可通过有形的活动和制度等方式,形成校企双方的文化融合。首先,职业院校在校园文化建设过程中,吸引企业积极参与和支持校园文化建设,多听取来自企业的意见建议。其次,校企合作双方可以共同开展文化活动,通过活动开展等方式,加强沟通接触,逐渐建立校企双方的信任感,最终形成共同发展的命运共同体。第四,职业院校专业部之间或者职业院校之间,遵循工作室团体成长发展规律,加强工作室团队间的交流合作^[13]。职业院校专业部和职业院校间可以组织团队学习活动,包括团队建设、文化建设、团队沟通、教学研讨、项目课题合作等多元形式,进行分享、沟通和学习。

(二)建设与培训并重,实行国家、省、学校三级团

队伍建设及培养项目

我国基本形成了教师素质提升三级培训机制^[14]。教育部在2019年6月5日印发的《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》的通知,分别就教师教学团队建设的目标任务、基本原则、立项条件、建设任务、进度安排及保障措施做了相关规定和说明。其中,在进度安排及培育建设方面,除教师教学创新团队针对问题作出整改,还要求按专业领域加入团队建设协作共同体,合作完成专业人才培养方案制(修)订、教学改革、课程建设等任务。同时,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,除建设国家级教师教学创新团队,还要建设省级、校级教师教学创新团队。教育部等五部门关于印发《教师教育振兴行动计划(2018—2022年)》的通知,提到要建立教师教育师资共同体,实施骨干培训者队伍建设工程,开展万名专兼职教师培训者培训能力提升专项培训。组建中小学名师工作室、特级教师流动站、企业导师人才库,充分发挥教研员、学科带头人、特级教师、高技能人才在师范生培养和在职教师常态化研修中的重要作用。这些政策都体现对优秀教师和骨干教师的重视和培养,对于教师队伍建设十分重要。但在职业教师师资培养培训中,也要努力探索按照专业领域类别建设团队协作共同体,建设团体对象包括国家级层面教师教学创新团队、省级层面教师教学创新团队和校级层面的教师教学团队,不断创新团体培训模式。

(三)双师工作室加强内部成员交流沟通,促进文化及心理凝聚力建设

首先,由表及里,双师工作室成员是由学校和企业两部分人员构成。角色不同,其思想及思想指引下的行为表现也会不同^[11]。在工作室建设过程中,需做到让双方人员,从“站队形”的变现,到“我属于双师工作室团体。我是双师工作室团体中的一员。我要为双师工作室发展贡献力量。”,强烈的团队归属感对于个人作出积极行为有重要的导向作用^[11]。第一,双师工作室成员之间要互相了解和认同。第二,创造沟通交流平台,供双师工作室成员之间开展经常性的沟通交流。第三,为统筹协调工作室成员合作交流,双师工作室需要协调者,协调者可选双师工作室主持人,也可选善于处理人际交流问题的成员^[12]。因此,工作室建设的主要问题在促进工作室成员的沟通了解:首先,双师工作室主持人,需要足够了解双师工作室成员,才能统筹成员共同建设和发展双师工作室。其次,加强工作室物质文化建设,例如,加强工作室文化墙建设。工作室文化墙除可用来展示墙除领导资料和各类通知公告等,还应增强多样化工作室物质文化建设,同时增进工作内部建设和

外部宣传,于双师工作室文化认同意义巨大。最后,双师工作室成员间的交流沟通形式应多样。除了例行讨论会之外,应不断创新团队活动形式,例如,话题讨论、团队合作及学习心得、个人成长分享和读书会等;除利用线下沟通,还可合理利用线上的团队群聊等方式进行沟通交流。

(四)政府规范向企业保持政策倾斜,使其社会责任与经济意识同步

一方面,政府以及社会应该规范和引导企业的社会责任意识^[13]。首先,政策倾斜。根据企业的利益目标,中小型企业融资、社会信誉、经营和风险控制等方面,更加需要政府和社会的支持。基于中小企业的发展需要,政府通过政策制定,引导其他部门对中小企业的帮扶。其次,资源倾斜。对校企合作表现良好的企业,予以资金或者税收等方面的支持。并且,根据相关的具体结果指标,分类别、针对性地对企业在师资队伍共建共享、实训基地建设、实训实习平台和教学研平台等方面进行引导和奖励。最后,规避政策支持的“马太效应”。针对不同发展级别的企业,依据其在校企合作中产生的具体效益指标应进行分类,非以企业实力标准进行奖励和资助,而是要根据企业类型、企业具体发展情况以及校企合作的实际效果进行整体评估。

由于市场化和信息化,企业在追逐利益、提升产品质量的同时,对自身的企业公众形象的影响特别重视。企业相关的社会舆论信息,与大众的日常或者正向价值观息息相关,就越能获得社会大众的好感。引导企业深刻认识自身在校企合作中的责任和义务,清楚地认识到与职业院校的合作,不仅是有形资产的获得,更是能获得无形的社会声誉,对于企业的长足发展至关重要。

(五)企业可根据自身发展规划,合理安排双师工作室中技能人才调配

企业发展与学校人才培养质量息息相关。一方面,企业需根据当前自身发展的阶段安排和调整工作室派遣人员。如处于发展初期,应安排企业团队研发人员参与双师工作室建设,这样有利于与学校研发团队合作^[14];如企业处于中高发展水平,可安排团队类合作,团队成员包含核心研发人员及普通工作者,在与学校共建双师工作室时,不仅有个体融合,还有团队的融合。同时,非核心人员也可以进行不定期调配,有利于阶段性的项目课题、不同类型以及不同时期教师和学生学习和职业生涯规划的发展需要。另一方面,双师工作室所涉及主体应建立稳定的合作关系,校企合作方应建立合作合同,同时,双师工作室内部也需规定相应的内部合作章程,针对不同群体:企业技能大师、一般技术性人才、学校教师以及学校学生成员等,构建分类规定和要求,并根据实际

发展阶段调整^[15]。

四、结论

以分析双师工作室建设中的问题,从外部表现及隐性问题出发,分析成因,并分别就政府、企业、学校提出具体的建设建议。双师工作室对于校企合作进行教学研究、教师成长及人才培养,特别是当前对技术技能人才的工匠精神的培育,具有重要意义,且双师工作室对于教师成长及德育也具有重要作用。因此,针对双师工作室,未来应就不同专业、不用类型及来源的教师和技能大师的成长,以及双师工作室在技术技能人才德育影响上的作用及机制应加强关注。

参考文献:

- [1] 教育部网站.教育部关于《中华人民共和国职业教育法修订草案(征求意见稿)》公开征求意见的公告[EB/OL]http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/s5743/s5744/A02/201912/t20191205_410969.html,2019-12-05.
- [2] 许爱军,蒋新革.“工作室制”教学模式的内涵分析与概念辨析[J].中国职业技术教育,2016(11):21-25.
- [3] 柴剑峰,陈井安.技能大师工作室运行模式研究[J].科技管理研究,2011(19):124-131.
- [4] 李双寿,杨建新,王德宇等.高校众创空间建设实践——以清

华大学i.Center为例[J].现代教育技术,2015(5):5-11.

- [5] 韩爽,于伟.我国名师工作室研究的回顾与省思[J].东北师大学报(哲学社会科学版),2014(5):196-200.
- [6] 张郑亮,王建.关于技能大师工作室建设意义及任务的思考[J].职业,2014(23):85.
- [7] 许爱军.构建以“双师”工作室为多功能平台的人才培养模式[J].中国职业技术教育,2013(9):39-45.
- [8] 陈雅玲.教师团队合作学习:生态取向的教师发展机制[J].当代教育科学,2011(15):26-29.
- [9] 全力.名师工作室环境中的教师专业成长——一种专业共同体的视角[J].当代教育科学,2009(13):31-34.
- [10] 江涛.舒尔茨人力资本理论的核心思想及其启示[J].扬州大学学报(人文社会科学版),2008(6):84-87.
- [11] 盛迪杰.基于环境心理学理论的众创空间设计研究[D].上海:东华大学,2016.
- [12] 赵西萍,杨扬,辛欣.团队能力、组织信任与团队绩效的关系研究[J].科学学与科学技术管理,2008(3):155-159.
- [13] 毕结礼,王琳.政府主导扶持下的技能大师工作室制度建设[J].中国培训,2012(2):6-8.
- [14] 周春良.卓越教师的个性特征与成长机制研究[D].上海:华东师范大学,2014.
- [15] 徐芳.研发团队胜任力模型的构建及其对团队绩效的影响[J].管理现代化,2003(2):43-46.

[责任编辑:许海燕]

Analysis and Suggestions on the construction of Double Qualified Teacher Studio in Secondary Vocational Schools

Yang fan; Li Maoqin

(1.Chongqing Normal University, Vocational Education Teachers College, Chongqing 400030

2. Chongqing Normal University, School of Geography and Tourism, Chongqing 400030)

Abstract: The construction of double qualified teacher studio plays an increasingly important role in the cultivation of double qualified teachers and students' professionalism. Taking the Graphic Design Major of X vocational education center as an example, it analyzes the problems in the construction of double qualified teacher studio of computer graphic design. It is considered that the problems are mainly related to internal construction and external contact. Through the analysis of the performance and causes of the problem, it puts forward some suggestions, including the joint construction of studio by school and enterprises, team construction and training project of three levels, policy preference to school-enterprise cooperated enterprises, construction of studio cohesion and reasonable personnel allocation of school and enterprises, to assist the construction of double qualified teacher studio.

Key words: secondary vocational school; double qualified teacher studio; school-enterprise cooperation;