



高职院校“双师型”教师校企合作培养策略研究

古翠凤,詹丽丽

(广西师范大学 教育学部,广西 桂林 541004)

摘要: 高职教育与经济发展联系密切,随着我国经济转型进入新阶段,高职教育迎来了新的挑战,对教师队伍的要求也发生了改变,“双师型”教师队伍的建设是应对挑战的良策。目前,企业与学校合作培养“双师型”教师仍然存在教师缺乏足够认识,高职院校合作条件有待提高,企业欠缺合作意识,政府保障力度不够等问题。有效的解决以上问题,教师应充分认同校企合作培养“双师型”教师、高职院校创设良好的合作条件、企业增强合作意识和协同措施、政府提供强有力的保障。

关键词: 校企合作;高职院校;“双师型”教师

中图分类号: G645

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2017) 04-0041-04

一、“双师型”教师的本质内涵

“双师型”教师这个概念非常富有中国特色,它最先由王义澄提出,并于1995年由国教委正式将这一概念写进教育政策^[1]。这一概念的提出,引起了各界人士的关注与探究,目前为止,对“双师型”教师的内涵界定,比较权威的有三个标准。第一个是行政标准,即“双证书”,既指“双资格”或“双职称”也指“单资格+单职称”;第二个是校本标准,以教育部对“双师型”教师的认定标准为依据,部分院校根据自身特点制定的认定标准;第三个是学者标准,而学者标准中以综合素能观以及等级设定较为权威^[2]。归纳总结得出,所谓“双师型”教师:一方面要表现出该有的职业素养,擅长再现工作场景为受教育者讲授职业知识和技能;另一方面要具备理论与实践双重能力,能够将新技术、新知识转化为教学内容并为受教育者进行实践指导。

二、校企合作对“双师型”教师队伍建设的意义

国家在“双师型”教师培养的政策上,反复强调行业与企业应该参与其中。最初的“双师型”教师队伍由学术型与技能型两类教师叠加,发展至今,形成了同时具备教育者素质与行业者素质的“双师型”教师队伍,行业与企业在其中发挥的巨大作用毋庸置疑。

(一) 校企共建互利互惠平台实现双赢

高职院校积极推进校企协同培养“双师型”教师的模式,进一步加强校企合作,与行业企业携手谋求发展,实现互利共赢。合理运用高职院校和企业的教育资源和教育环境,教师培养与生产活动双管齐下,不断提高教师理论教学能力和实践操作能力^[3]。首先,校企合作培养“双师型”教师,从源头上改善了人才培养的养料,相当于企业的员工为学生传授知识和技能,大大提高了学生和企业的匹配程度,实现校企双赢。其次,校企合作培养“双师型”教师,增加教师与技术骨干之间交流与互动的机会,促进科研与技术的结合,为科研增添了催化剂,为孵化更多科研成果提供了有利条件,推动高职院校的科研水平与

收稿日期:2017-06-24

基金项目:国家社会科学基金教育学一般课题“企业参与高校职业教育转型机制研究”(项目编号:BJA140060)。

作者简介:古翠凤(1972-),女,广西柳州人,广西师范大学教育学部教授,研究方向:教育经济与管理、职业教育;詹丽丽(1992-),女,广西北海人,广西师范大学教育学部研究生,研究方向:教育经济与管理。

企业的技术水平实现大跨越。

(二)促进高职院校“双师型”教师专业化发展

教师专业发展是指伴随着教学经历的不断增长,经验和知识得到了积累和更新,加上教学专业人员的不断反思从而达到专业成熟^[4]。高职教育集高等性和职业性于一体,在这两种属性的要求下,高职院校提出了更严格、明确的“双师型”教师专业化标准,要求其知识、技能和态度都符合行业职业的要求。校企合作的基础上,应安排即将入职的青年教师到企业进行一段时间的生产实践,弥补青年教师在专业实践技能上的缺失,在教师入职后应充分考虑到教师所在岗位的能力需求合理提供培训,注重实践性的培训的同时也不忽略知识与态度方面的培训。这样的培养方式突出了高等职业教育的特色,促进了高职院校“双师型”教师专业化发展。

三、“双师型”教师校企合作培养的现状

(一)教师对校企合作培养“双师型”教师缺乏足够的认识

教师作为传道授业解惑者,其自身的教育教学水平关系着学生的培养质量。职业教育的侧重点是技能的培养,教师应具备“双师”素质。然而,囿于种种因素,现阶段的高职院校教师对校企合作培养“双师型”教师缺乏足够的认识,主要表现在以下两方面:第一是没有将普通教育与职业教育加以明确的区分,仍然保留着普通教育中重理论轻实践的传统观念,无法正确认识进入企业实践进修对提高自身实践技能与专业技能的作用,参与企业生产实践的积极性和主动性不高;第二是“双师型”教师需承受理论教学、技能教学、科研三重压力,这让许多教师找到了懈怠的理由,在参与企业生产实践时抱着应付任务的心态,没有真正的投入精力去提升自己,甘愿停留在已有的知识技能水平而止步不前。

(二)高职院校创设“双师型”教师校企合作培养的条件有待提高

当下,高职院校“双师型”教师队伍建设陷入了两个误区:一是高职院校在引进教师时盲目看重学历层次,追求硕士、博士等高层次人才;二是一些高职院校看重技能提升忽略理论知识构建^[5]。想要走出这两个误区,高职院校与企业之间合作培养“双师型”教师是有效举措。然而现实是,大部分高职院校与企业建立的校企合作仍然停留在纸上协议,完全是高职院校一方“热”,而企业一方兴趣不浓的局面。究其原因,是高职院校无法创设良好的合作条件,促进校企合作培养“双师型”教师的实施。表现在以下两方面:首先,高职院校教师到企业实践进修没有制度化且实效性不强,缺乏为企业解决技术难题的能力,导致企业获益不明显,参与校企合作的积极性遭到了

严重的打击;其次,高职院校欠缺“双师型”教师激励措施,不能充分调动教师参与“双师型”教师培养的主动性与积极性,在服务企业员工培训上持应付态度,常常敷衍了事,难以达到企业的要求。由此可见,在互惠互利的校企合作中,高职院校创设的条件无法得到企业的认可和青睐,企业参与校企合作的热情低迷是合情合理的事。

(三)企业参与“双师型”教师校企合作培养的意识不强

校企合作层次在很大程度上决定了“双师型”教师队伍取得的成效^[6]。然而,企业最终目标是利益,在与高职院校合作时,首先考虑的是能否为企业带来利益,因此企业更倾向于通过校企合作的平台在最短的时间获得技术的创新服务以及相应业务的咨询服务。企业的利益得不到满足,在响应政府提出的校企合作号召时,就会变得敷衍了事,当前阶段的校企合作多数浮于表面,将教师、学生的实践进修和实习是解决企业用工荒的一种手段,一旦企业的紧张局面有所缓解,就终止与高职院校的合作。不得不说,企业目前仍停留在追求眼前利益,缺乏持续发展实现共赢的战略目光,对于校企合作的投入与产出没有一个正确的认识。囿于企业这样的合作意识,校企合作难以在深度与广度上有较大的突破和进展,合作培养“双师型”教师更是难以体现出双方各自的优势,提高“双师型”教师的整体素质亦难上加难。

(四)政府为“双师型”教师校企合作培养提供的保障力度不够

高职院校是非盈利性组织,企业是盈利性组织,两个目标完全相悖的主体,要实现合作,必须由政府出台政策提供强有力的保障。政府在校企合作中扮演的角色十分重要,也正是由于政府在“双师型”教师合作培养中未能提供有力的保障,才使得校企合作培养“双师型”教师举步维艰,难以发展成为稳定、持续、深入的合作。首先,政府在校企合作方面出台的政策不完善。国家很早就意识到培养教师的实践能力可以采用校企合作的方式,《职业教育法》中也提到了对校企合作中企业及相关事业单位的义务及责任,但较为浮于表面,既不详细又不明确,且缺乏相关惩罚措施,难以起到理想的约束效果。其次,充足的经费是“双师型”教师培养工作能够开展的保障,否则一切都是纸上谈兵^[7]。目前,政府在职业教育方面的投入还远远不够,无法建立起完善的职业教育经费保障机制,“双师型”教师的培养工作开展起来捉襟见肘。

四、“双师型”教师校企合作培养的对策措施

(一)教师充分认同校企合作培养“双师型”教师
“双师型”教师的建设在政府的政策引领下,参与主体由高职院校转向由院校、企业、行业等多元主

体联合建设,且模式越来越开放化,作为被培养的对象,教师应该充分认同校企合作培养“双师型”教师模式,结合自身的专业发展积极配合,尽快成长为“双师型”教师。

1.在校企合作培养中找到身份认同的平衡点

教师身份认同是每一个教师在自身形象和角色定位之间不断调整变化并形成动态平衡的过程^[8]。校企合作培养“双师型”教师趋势越来越明显,高职院校对在校教师的要求也随之变化,然而许多教师仍然沉浸在原来的观念中,无法将到企业进行实践进修与自身专业发展结合在一起,从而产生身份认同感失调。麦卡洛克认为处于改革中的教师会出现以下四种反应:一是不做出反应;二是敷衍了事;三是愿意对原有的认知框架做出一些调整;四是改变原有的认知框架,使其适应改革的需求^[9]。不难发现,大部分教师在校企合作培养“双师型”教师的模式中处于前三种反应,因此,教师应该尽快适应角色转换并调适自我的状态,找到身份认同的平衡点,在“双师型”教师培养中变被动为主动,积极配合校企的培养方式自觉学习,不断提升其“双师素质”。

2.在校企合作培养中明确专业发展目标

“双师型”概念的提出,既是对所有职教教师提出的一种专业发展要求,也是单一型的理论教学教师和实践教学教师继续教育和成长的目标导向^[10]。教师应该正确认识进入企业实践进修是职业教育的需求,也是自身专业发展的要求,充分利用校企合作这个平台明确自身的专业发展目标,坚信成为“双师型”教师要依靠自己的努力,积极以“双师型”教师的专业化标准要求自己。首先,珍惜每一次企业实践进修机会,利用进修机会努力提升操作、科研开发、教育教学等方面的能力;其次,树立正确的人生观、价值观,让自己具有良好的道德素质,在企业实践进修过程中要多了解相关高新技术的发展趋势,培养自身的行业眼光、激发自身的专业智能及创新思维,从而提升职业素质。

(二)高职院校创造良好的校企合作培养“双师型”教师条件

1.教师到企业实践进修制度化

目前,我国缺乏统一的高职教师入职标准,新引进的教师大多是缺乏实践经验的高校毕业生。另一方面,部分具有专业技能的教师,所掌握的技能跟不上技术的更新和发展,因此,高职院校必须要认真落实新教师到企业实践进修的制度。首先,充分做好教师到企业实践进修的前期工作,即从学校层面、企业层面、教师层面做好实践需求调研。既要保证教师的能力及专业为企业所需,也要确保企业所提供的岗位适合教师的发展;其次,灵活安排实践和进修的时间和周期,因为企业有一定的生产周期,学校也有教学规

律,不能要求一方过分的迁就另一方,最好根据企业的生产规律,在不影响教师教学任务的前提下分散进行实践和进修;最后,按需进行实践和进修,新教师与老教师无论是在教学还是专业技能方面都存在较大的差异,因此在安排实践进修时,要加以区分,按其需求进行实践和进修的安排,更能调动教师的积极性。

2.建立“双师型”教师激励制度

教师成长为“双师型”教师过程中,需要企业和学校共同哺育,因此,教师在服务学校的同时也需要为企业的发展贡献力量,从而要比一般的教师付出更多的精力和时间,如果没有有效的激励举措,教师在服务的过程中会产生抱怨而心生懈怠。目前,高职院校仍然缺乏能够激励教师不断成长为“双师型”教师的激励制度,因此,难以激发教师成长为“双师型”教师的动力。建立“双师型”教师激励制度,首先,在人事方面,职务升迁可优先考虑“双师型”教师,并且为“双师型”教师提供更多的在岗位选择和进修培训机会,以此激励他们不仅要在教学工作中认真负责,在企业中实践进修也要尽心尽力,积极为企业解决技术难题;其次,在薪酬方面,以绩效为核心,重实绩、重贡献,将到企业实践进修以及为企业提供培训服务业纳入考核范围,考核结果直接与薪酬挂钩,形成对“双师型”教师的长期激励;最后,在评职称和评优方面,为“双师型”教师开通绿色通道,不再限制于传统的论资排辈和熬年限熬资历,而是根据教师在参与校企合作培养“双师型”教师过程中的表现以及贡献,优先为表现优秀,贡献突出的教师提供评职称评优的机会。

(三)企业增强“双师型”教师校企合作培养的共赢意识和协同措施

1.树立校企合作互利共赢观念

校企合作培养“双师型”教师不会一帆风顺,因为校企合作仍然处于鼓励和倡导层次,企业的责任意识较为淡薄,这种缺乏积极性的现状就是较为难以跨越的障碍。企业应转变原有的观念,关注高职院校的经济效益,树立校企合作共赢观念,切实深化校企合作的层次。校企合作的宗旨是互利互惠,合作共赢,优势互补,企业在与高职院校合作的过程中,技术革新快,设备更新迅速,行业信息灵敏是其优势,这些正是高职院校欠缺的,因此,企业可为高职院校教师的实践进修和学生的顶岗实习创造更好的条件,还可以为高职院校提供技术骨干及管理精英充实教师队伍;高职院校师资、基础设施以及各类教育资源丰富,企业应充分利用这些资源对员工进行技能、知识、态度方面的培训,降低企业在人力资源管理上的投资成本。通过资源共享,企业在校企合作的过程中不再是投资者,同时也是受益者,既扩大了企业的平台,也增强了企业的竞争力。

2.发挥行业协会的协调作用

在职业教育的发展过程中,行业协会发挥了很

大作用,因此,行业协会参与职业教育是必然趋势^[1]。同一类型的企业联合起来形成行业协会,在一定程度上能够管束该类型企业,与此同时,行业协会虽然代表了该类型企业的利益,但不局限眼前利益,谋求的是整个行业持续健康的发展,能够看到职业教育对企业发展的重要性,因此可以成为沟通企业与学校的纽带与桥梁。为更好的发挥行业协会的协调作用,联合企业和高职院校的力量,优化资源分配,企业的管理精英以及高职院校的专业带头人可以在行业协会中任职,作为行业领域专家。高职院校的专业教研室与行业协会成立专业合作小组,专门负责调节校企合作过程中产生的各种问题及困难,并且向学校反应企业对人才的技能需求等。

(四)政府加强“双师型”教师校企合作培养的政策和经济保障力度

1. 建立政策保障制度

政府以第三方的角色介入校企合作,使用立法这样具有强制性及权威性的方式为校企合作创造有利条件。只有校企合作顺利开展,才能形成“双师型”教师校企合作培养的良好格局。在修订法律方面,我国可以向职业教育发达的国家学习。如德国政府就制定了《青年劳动保护法》《劳动促进法》等对企业、学校等的义务与责任都做了明确的规定,在进行校企合作各主体之间的调节工作实施起来有所依据^[2]。因此,我国在出台相关法政策和法规的条款中应更加详尽的提出具有可操作性的促进校企合作的激励政策及惩罚条例,保障企业、学校等主体的相关利益,监督各主体的合作行为。

2. 提供经济支持

“双师型”教师的校企合作培养需要投入高额的经费,政府作为校企合作的统筹与后盾,在经济方面要提供支持。首先是划拨专项经费,定期对职教教师进行培训,重点支持“双师型”教师的培养;其次,各地应以财政拨款为主,多途径筹措经费,为当地教师到企业实践进修提供充足的经费;最后是给予企业税收等方面的优惠,参照其接受教师的实践人数和时间给予税收减免,并且企业与高职教师合作进行新技术等合作开发项目,不仅开发经费给予税前列支,项目开发成功后还可享受新技术收入的税收减免。

五、结束语

国家对高等职业教育的重视程度日益升温,发

展战略的关注点也由数量与规模逐渐转向质量与内涵。高职教育的“双师型”教师作为发展职业教育的关键因素,在其培养过程中仍然存在诸多阻碍,因此,政府部门应该加大力度号召高职院校与企业整合资源为“双师型”教师培养提供更大的平台,实现“双师型”教师队伍建设实质性发展目标。

参考文献:

- [1] 易玉屏,夏金星.职业教育“双师型”教师内涵研究综述[J].职业教育研究,2005,(10):16-17.
- [2] 吴全全.职业教育“双师型”教师内涵及能力结构解读[J].中国职业技术教育,2014,(21):211-215.
- [3] Antje B,Bonnie W M. Teacher Preparation for Vocational Education and Training in Germany:A Potential Model for Canada [J].Compare:A Journal of Comparative International Education,2013,43(2):155-183.
- [4] Geiger R L. Organized Research Units—Modern Pedagogy [M].Chapel Hill:the University of North Carolina Press, 2002:88.
- [5] 孙泽平,田书芹.职业教育校企深度合作背景下的“双师型”教师培养[J].继续教育研究,2012,(4):105-107.
- [6] 张伟萍.协同创新视角下高职院校“双师型”教师队伍建设路径探析[J].高等教育研究,2014,(35):56-59.
- [7] 罗莉,李梦卿.职业院校“双师型”教师队伍建设的对策研究——以湖北省职业院校“双师型”教师队伍建设为例[J].职教论坛,2011,(4):20-25.
- [8] Volkman M J,Anderson M A. Creating Professional Identity:Dilemmas and Metaphors of a First-year Chemistry Teacher [J].Science Education,1998,82(3): 293.
- [9] McCulloch G,Helsbey G,Knight P. The Politics of Professionalism:Teachers and the Curriculum[M].London: Continuum,2000:81.
- [10] 郑秀英,周志刚.“双师型”教师:职教教师专业化的发展目标[J].中国职业技术教育,2010,(27):5-78.
- [11] Zimmermann K F,Werner E. A Road Map to Vocational Education and Training in Industrialized Countries [J]. ILR Review,2015,68(2):314-337.
- [12] 张映明.企业参与高职教育发展的模式选择与机制保障探析[J].继续教育研究,2010,(12):40-42.

[责任编辑:许海燕]

(下转第51页)

（上接第 44 页）

Research on the School Enterprise Cooperation Training Strategy of "Double Qualification" Teachers in Higher Vocational Colleges

GU Cui-feng, ZHAN li-li

(Department of education, Guangxi Normal University, Guilin541004, China)

Abstract: Closely related to the development of higher vocational education and economy, with China's economic transformation into a new stage, higher vocational education ushered in new challenges to teachers' requirements have changed, and "double qualification" teachers is the way to deal with the challenges. At present, enterprises and schools to train "double qualification" teachers still exist. There is a lack of sufficient knowledge of teachers. Higher vocational colleges need to improve cooperation conditions. Enterprises lack an awareness of cooperation. Government security is inadequate and there are some other issues. To effectively solve the above problems, teachers should fully agree with school enterprise cooperation "double qualification" teachers in higher vocational colleges, creating good conditions for cooperation, enhancing enterprise's awareness of cooperation and cooperative action, and government should provide strong protection.

Key words: School enterprise cooperation; Higher vocational colleges; "Double qualification" teachers