

产教融合视角下民办高职院校“双师型”教师团队建设的创新机制研究

郭剑

(桂林生命与健康职业技术学院, 广西 桂林 541000)

【摘要】随着国家职业教育改革的深入推进,高职院校的发展迈入崭新的台阶,推动了产教融合建设进度,这就对高职院校“双师型”教师队伍建设提出更高的要求。根据新局面新要求,文章基于产教融合视角,着眼于民办高职院校“双师型”教师团队创新建设定位与创新现状,探讨了民办高职院校“双师型”教师团队建设的创新机制,旨在提高民办高职院校的师资队伍综合素质和办学水平。

【关键词】产教融合;民办高职院校;双师型;教师团队;创新机制

新时期背景下,“双师型”教师团队建设成为高职院校高质量发展的重点。随着经济社会发展的推动,职业教育与各类产业之间的联系越发密切,现代职业教育发展作为服务经济高质量发展的重要支撑,必须主动对接产业转型升级办教育,着力完善现代职业教育体系,加快推进职业教育的办学模式、育人方式、管理体制、教育内容和方法、保障机制改革,持续深化职业教育产教融合。产教融合是民办高职院校现代化建设的必经之路,也是“双师型”教师团队创新建设的基本条件。在推进产教融合发展中,民办高职院校“双师型”教师团队创新定位的实现与创新机制的形成,成为建设数量充足、专兼结合、结构合理的高素质“双师型”教师队伍的关键,引发了业界研究人员的深思。

一、产教融合视角下民办高职院校“双师型”教师团队创新建设定位

随着《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》、《教育部办公厅关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》的提出,加快建设“双师型”教师队伍已被提上日程,明确要求“双师型”教师具备理论教学的素质,也应具备实践教学的素质,逐步实现“双师型”教师在专业教师中占比50%以上的目标。教育部根据国内职业院校具体情况,以多个层面为切入点,编制了“双师型”教师队伍建设的基本标准与实施要求,即“双师型”教师不仅要具备教师资格,还要积累丰富的企业经历,并且在资格与经历的认定中,必须是定期的、动态化的。如今我们踏上了全面建设社会主义现代化国家、向第二个百年奋斗目标进军的新征程,在时代发展的引领中,创新成为首要动力,高质量、高素质的应用型人才开始成为新征程的前提条件,由此显露出职业教育的根本特征—

产教融合。在民办高职院校的创新发展中,建设“双师型”创新队伍的目标已经朝着教师队伍功能拓展、教研服务等方向转变,现已不再是个人型的“双师”,而是满足时代多样化发展需求的团队型“双师”。

二、产教融合视角下民办高职院校“双师型”教师队伍创新现状

现今,国家大力推进职业教育的高质量发展,民办职业院校逐渐认识到了自身经营与发展中“双师型”教师队伍创新建设的重要意义,相继制定了一系列的措施,旨在推动整个教师队伍的高质量建设,取得了实质性的效果。然而,在相关调查与研究中发现,某些民办高职院校在打造专业教师团队中,“双师”素质薄弱、兼职教师数量较多,无论是在管理方面,还是在政策方面,都存在很大不足。

(一)教师队伍缺少实践经验

因为民办高职院校的特殊性,很多老师都是刚毕业就入职,这些青年老师的先天优势就是理论功底比较扎实,理论教学能力也比较强,容易接受新事物与新理念。但也有明显的不足,即在实践实训课程方面缺少教学经验,对行业发展情况缺少敏感度。而院校现有的很多老教师虽然具备一线教学能力与教学经验,科研能力较强,但因为时间与精力有限,很少参与企业实践,无法精准的把握行业发展新动向。一些老师虽然具备“双师型”教师资格,却未切实掌握行业领先技术与专业技能,不符合现代产业发展要求。

(二)教师队伍知识与技术滞后

在民办职业院校中,尽管某些老师拥有职业技能证书,但并不匹配所教学的课程,现有的知识功底和储备不足以支撑最前沿专业的教学。在相关教师培养上,院校缺少动态化管理,导致其服务经济发展与服务社会的意识比较薄弱,对追寻技术革新与产业升级

的主观能动性不强,难以适应当今社会的高速发展,既有的知识储备无法满足信息化建设需求。

(三) 教师队伍创新管理机制不健全

随着国家职业教育改革的推动以及现代化产业高速发展的需求,“双师型”教师队伍创新建设应运而生,形成了各级联动的创新培训体系,即国家示范引领、省级统筹落实、市县联动保障与校本特色研修等。在民办高职院校实际建设中,无论是培训管理制度、考评管理机制,还是绩效考核机制,都需要优化和完善,教师队伍创新培训质量和效能都有待提升。

(四) 教师队伍互聘互认制度有待落实

产教融合背景下,很多民办本科院校推出了一系列与之相关的创新政策,但用于保障教师队伍创新机制的配套政策还未形成,很多方面还需要制度化与体系化的政策来支撑,比如,教师队伍的“双向挂职锻炼”、兼职教师队伍的教学水平认定以及联合专业建设与研发等。另外,关于“双师型”教师的评定门槛尚不清晰,教师培养机制仍需完善,比如,“1+X”证书的认定缺少规范化支撑,针对专职与兼职教师的评价仍需给予优化处理,“双师型”教师的互聘制度必须抓紧落实。

三、产教融合视角下民办高职院校“双师型”教师团队创新机制

以民办高职院校来说,要深化“双师型”教师队伍建设创新机制改革,推动产教融合发展,在教师队伍培养上,构建资源共享平台;在教师引入上,制定多元化专业机制;在教师评价上,引入分层分类模式,打造一支业务熟练、优势互补、专兼结合、学科交叉、资源共享的“双师型”教师队伍。

(一) 基于产教融合,建立资源共享平台

1. 制定任务与职能有效融合机制

在产教融合背景下,民办高职院校应该制定正式制度实现约束,制定非正式制度实现引导,助力教师队伍人员在跨学科的同时完成专业理念、学术思想以及培养目标等维度的有机融合,实现队伍的专业认同。另外,在专业领域与自身优势方面,教师队伍人员之间要留有一定的距离,并保持个性化特征,不能同质化,也不能去差异化,在人才培养中不强制教师个体掌握所有教育教学技能与积累所有专业知识,也不强制教师队伍中所有个体都能够变成全能型人才[3]。在实际培养过程中,应该引导理论扎实的教师群体学习必备的实践技能与操作技巧,在具体教学中能够理论结合实际,形成双师素质。偏执的要求所有教师个体都是“双师型”可能导致“双师型”教师队伍的形式化,阻碍整个教师队伍的发展。

2. 制定扁平化管理机制

民办高职院校中,“双师型”教师队伍被赋予了

教学、科研与服务等重要功能,必须加速推进成员之间交流与沟通,实现信息共享。所以,制定扁平化管理机制,能够降低管理部门与行政部门的过度干预,为整个队伍给予实质性的专业治理权。可结合项目情况,划分成教学小组、科研小组与服务小组,每个小组结合任务类型与目标配置与之相适应的专业特长教师,保证整个队伍人员在项目中担任不同角色,从而实现整个队伍专业水平的全面提升。

3. 制定资源共享机制

民办高职院校中,“双师型”教师队伍同样提高了成员跨学科的幅度、增加了教师数量与类型。所以,在实际培养中,应该减少不必要的科层管理,助力所有成员搭建平等互助关系,挣脱资源所有成员之间的限制。在整个队伍中,制定组内、队伍内研讨制度以及对外交流机制,在整个队伍各专业成员的沟通与交流中,可以汇聚不同专业、不同背景、不同经验、不同学识人员所积累的信息,促进各种资源高度共享。

(二) 基于教师引入,制定多元化专业机制

在民办高职院校中,“双师型”教师队伍创新建设要形成内外跨界、优势互补以及紧密协同的生态。所以,应该制定校企合作机制,在行业企业导师引入、导师评价与薪资待遇等领域实现创新转变,拓宽职业院校和行业企业之间的人才流通渠道,使企业内部优秀的技术与管理人才乐于来校指导,院校优秀教师进入企业实践,实现高端人才在校企之间的良好流通,提高“双师型”教师队伍的专业水平。另外,在教师队伍发展规划中,确定每个教师的专业定位,根据团队发展理念,为各个维度、各个专业教师给予对应的发展平台。

1. 建立实践探究平台

在民办高职院校“双师型”教师队伍创新建设中,构建政府统筹管理、行业企业和院校深度融合的教师队伍建设机制,打通校企人员双向流动渠道,可设置“固定岗位+流动岗”模式来支撑。为此,可通过采取跟岗进修、顶岗实践、专业调研、技术研发、技术服务、接受企业组织的技能培训等到对口企业、孵化中心、创业基地等机构参与学习和实践,结合专业特点深入了解产业发展趋势、行业人才需求和职业岗位变化情况、经营模式、组织架构等,学习所教专业在工作实践中应用的新知识、新技术、新工艺、新材料、新设备、新标准、新规范等;结合实践单位实际和用人标准,完善教学方案,改进教学方法,收集教学案例等教学所需的素材并编写成为教学所需的案例、项目,切实增强培养复合型技术技能人才需要的素质和能力。建成匹配企业和行业发展需求与院校发展的高素质教师队伍。

2. 建立学练平台

在“双师型”教师队伍建设中,应该创建真实的企业环境,设置具体的工作岗位,提供专业的现场指导,这样才能够使教师切实领悟生产要领、岗位要求以及职业素养。所以,在实际建设中可制定并落实人才培养项目,引入技术精英培养计划、技能人才培养计划以及访问工程师计划等,安排青年骨干教师或者专业带头人深入校企合作企业实训基地、技师工作室、非遗传承馆等机构参与实操学习,着重锻炼“双师型”教师的操作水平以及服务能力。未被认定为“双师型”教师的专业课教师,每5年必须累计不少于6个月到企业一线实践,或每2年到企业一线进行不少于2个月的专业实践;已被认定为“双师型”教师的专业课教师,每年到企业实践不少于14个工作日。

(三) 基于教师评价,引入分层分类评价模式

在民办高职院校中,“双师型”教师评价体系的建立必须具有针对性的评价标准,不仅要面向教师个体,也要面向整个队伍。但不管评价的对象是什么,都要尽力引入行业主体或者企业主体来参与评价,制定多元化的考评体系,囊括高职院校主体、行业企业主体以及培训组织主体。针对各专业、各领域、各技术等方面展开分层分类考核与评价,这样可确保考评结果的公正性、真实性与精准性,推动“双师型”教师队伍标准化、科学化与专业化发展。

1. 教师队伍评价

根据民办高职院校专业群建立的“双师型”教师队伍,主要面向的是各类产业或者各类企业群。因此,不仅要考评队伍成员的业务水平,还要结合当地经济中相关产业的发展实际,以教师队伍对各类产业的贡献程度、参与程度以及影响程度为切入点,制定考评指标、分值以及比例。另外,立足于教师队伍发展规划与教育任务,结合产教融合发展进度,以全面育人、创新研发与经济服务等方面的任务与成果为切入点,制定分层次的考评指标。在整个考评体系中,包括对整个教师队伍中专业带头人的业务水平,参与人员的业务水平、知识贡献程度的评估,为其赋予相应的分值与比例,以调动每个教师个体发挥自身的优势积极参与队伍创新建设。

2. 教师个体评价

在“双师型”教师队伍创新建设中,教师个体的参与贡献极为重要。所以,在考评体系的制定中,要培养所有个体的错位发展,高效利用并培育所有个体所具有的专业优势。对于不同类型的教师,比如,教学为主型、教学科研并重型或者社会服务型,结合教师专业的不同等级职务与课程类型,制定不同层次、不同类型的考评标准,设置对应的标准值。另外,在考评体系中,要特别强调个体在产教融合发

展中做出的贡献,把个体参与的新品研发、科研攻关以及技术推广等获取的业绩,个体创造的知识产权与发明专利转化成果等,添加到教师个体考评指标中,将考评结果关联到教师评级、薪酬体系中,以此来引导各种类型教师大显身手、错位发展。

结语

总之,在民办高职院校产教融合发展中,“双师型”教师队伍创新建设无论是对教学质量的提升,还是对校企合作的加强,抑或是对人才培养质量的提高,都具有至关重要的意义。在实际建设过程中,院校要明确产教融合视角下民办高职院校“双师型”教师团队创新建设定位,结合自身存在的问题,做好创新机制的制定,比如,基于产教融合,建立资源共享平台;基于教师引入,制定多元化专业机制;基于教师评价,引入分层分类评价模式。如此才能够推动产教融合背景下民办高职院校“双师型”教师队伍创新建设,提高民办高职院校教学质量与办学水平,为各行各业输送更多的应用型人才。

参考文献:

- [1] 吴显嵘.产教融合视角下高职双师型教师队伍建设[J].河北职业教育,2019,3(05):25-28.
- [2] 张廷秀.产教融合视角下高职院校“双师型”教师队伍的建设[J].办公自动化,2021,26(20):40-42.
- [3] 王继华.产教深度融合背景下民办高职院校“双师型”教师队伍建设探索[J].职业教育(下旬刊),2020,19(04):86-90.
- [4] 李忠华,陈恩林,易昕阳.产教融合视域下“双师型”教师团队建设路径探析[J].中文科技期刊数据库(全文版)教育科学,2023(6):0182-0185

基金项目:广西教育科学“十四五”规划2022年度民办高等教育专项一般课题《基于“产教融合、校企共育”的民办高职院校“双师型”教师队伍建设的研究与实践》(项目编号:2022ZJY3222)

桂林生命与健康职业技术学院2022年校级教改课题《“校企一体、多维互动”构建就业指导课程教学新模式探索》(项目编号:2022GKJG007)

桂林生命与健康职业技术学院2022年校级科研课题(人文社科)《民办高职院校培训管理系统的开发研究》,(项目编号:2022GKKY002)

作者简介:

郭剑(1980-),男,汉族,河南鲁山人,讲师,管理学学士,人事处处长,研究方向:人力资源管理,教育管理。