

产教融合背景下高职院校“双师型”教师培养路径探究

金永亮 杜慧慧 谢丽娟

(山东信息职业技术学院, 山东 潍坊 261041)

摘要:产教融合是人才培养战略的重要举措,为了不断增强高职院校和企业间的合作,实现校企双赢的局面,在教学过程中注重“双师型”教师培养已然成为产教融合的必然选择。就当前的情况来看,高职院校实施“双师型”团队建设过程中仍存在一定的问題,如缺少奖励机制、对“双师型”教师培养及考核评价不完善等等。基于产教融合背景下,从奖励机制、发展渠道、培养路径、评价体系等方面进行创新,深化“双师型”团队建设,推动职业教育朝着更好、更创新的方向发展。

关键词:产教融合;高职院校;双师型培养;评价

产教融合的理念指的是结合当前的知识,积极对接相关产业,推动产业的发展需求和所学知识紧密结合,相辅相成,将高职院校打造成集人才培养、教学研究、科技融合、技术创新为一体的高地,实现校企深度融合的教学模式。“产”是支撑,“教”是核心;“校”是龙头,“企”是基础。当前要做正确处理校企合作之间的关系,需要学校建设产教融合基地,将所学的知识 and 生产供需相结合,推动这一背景持续深化。

一、产教融合背景下“双师型”团队建设的重要性

(一)符合中国特色社会主义道路的发展需求

新时期,高职院校教师的培养大多在学校进行,师资来源的渠道大多是选择优秀应届毕业生。随着社会的飞速发展,产业结构优化升级,传统的培养模式不再适应当前社会的发展需求,需要结合新时期高素质、技术技能型人才的需求制定教师引进和培养计划。教师需要走出舒适区,加强和企业之间的合作交流,不仅仅是学习其他国家优秀的教育理念和教育方式,同时也是教师团队建设发展探究出的“中国道路”。

(二)“双师型”建设有利于深化产教融合、提升育人效果

“双师型”教师自身就有一定的实践经验,对于企业内部的运行模式和技能需求有一定的了解,能够结合社会发展需求和企业内部调整制定针对性人才培养计划。一方面,企业可以借助学校的教学资源 and 人力资源,招聘到专业人才、技能型员工,在追求经济效益的同时,实现产教融合的深入发展,从而进一步增强职业院校课堂教学的效果。另一方面,高水平创新型师资团队建设发展对教师的专业素养水平提出了更高的要求,不仅要有一定的实践经验,还要转换课堂教学的模式和理念,积极创新教学的方式方法,将课堂的中心还给学生,减少学生未来在工作岗位中的磨合。“双师型”教师的教学工作大大缩减了实践+理论融合的速度,有助于提升学生的学习兴趣,增加学生的成就感,有效锻炼学生的职业技能,从而不断提升课堂教学质量和学校育人效果。

二、高职院校组建“双师型”教师团队时存在的问题

基于产教融合背景下,高职院校应及时创新教学管理的模式和相关条例,结合产教融合的教学理念,构架资源共享平台,推进教师的分类评价,促进教师多元化分层发展,从而形成优化调整、相互促进、专兼结合、资源共享的高水平“双师型”团队。

(一)“双师型”招聘困难,占比较低

高职院校招收教师的过程中,主要看重的是教师的学历,部分院校对教师的需求大多是硕士学历,教师都是优秀的应届毕业生,大多没有参与企业生产环节的实践经验。另一方面,具备专业知识和实践技能的人才,因为院校对学历的要求望而却步;既有专业实践能力、又满足学历需求的人才,也会因为薪资待遇和

发展前景等问题不愿到学校任职。再者,由于高职学校的人员招聘制度有自身的流程,且具有相当的重复性,从发布招聘信息到最后的招聘,都必须进行反复甄别与审核,甚至可能要花费数个月的时间,要求考生耗费更大的时间与机会成本。这样,就容易错过简历好的考生,无形中加大了“双师型”老师招聘的难度

(二)缺少培训机制,教师实践性较差

首先,高职院校聘用的教师都是直接从学校过渡的教师,缺少一定的实践经验;其次,当前“双师型”教师的培养框架大多是按照知名本科学府的人才培养模式为主,没有在企业参与实践,培训的内容大多是理论知识为主,实践活动为辅。产教融合背景下校企合作有助于提升“双师型”教师的技能,但是,校企双方的出发点不同,很多活动项目都是以推行产教融合为目的的合作项目,最后都流于形式。老师们希望有稳定的培训基地进行企业的教学实践项目,但没有一定的制度与培养体系,又找不到校企之间发展的平衡点,而公司内部也希望有更多的企业机会给老师培养,但教师们为了要提高企业的教学能力,又缺乏足够的资金和投入。

(三)人员结构没有优化,社会服务能力不强

高职教育招收学生的规模不断增大,教师资源十分短缺,并且很难在较短时间内完备,导致教师教学的任务量增加,教师在教学过程中会有很大压力,不能顾及“双师型”的训练。虽然高职院校引入了企业的技术能人作为学校的外聘教师,但是学校没有和企业构建相应的合作机制,输送人才的数量也不充足。另外,受到师资力量压力的影响,对于企业输送的兼职教师的个人能力没有做到有效监督,兼职教师的教学水平参差不齐。综合多种方面的原因,当前“双师型”团队的构建缺少可以独当一面的人物,对自身的发展方向也不明确,缺少发展的动力,教师的社会服务能力也需增强。

(四)没有健全评价和奖励机制,教师能动性不足

高职院校的“双师型”教师团队建设主要是学校内部的教师和兼职教师共同组成,对员工考核与激励的相应激励机制没有完善。另一方面,就高校的专职教师队伍而言,与其他“双师型”的教师队伍一样,由于高校在职务评聘、项目申请等方面并未有激励政策,其将积极主动地投入到社会项目中的实际能力比较欠缺。另外,由于行业内的兼职教师流动性较高,工作队伍也不固定,因此对其业绩的评估与审核也多流于形式化,并没有相应的机制,使得兼职教师们投身社会的资源与时间都非常受限。

三、产教融合背景下高职院校“双师型”教师培养途径

(一)拓宽教师发展渠道,搭建成长舞台

随着时间的推移,社会各领域都在向前发展,高职院校需要

加强和企业间的合作、拓展教师的聘用渠道,积极引进技术型人才作为外聘教师,同时吸引实践经验丰富、教学经验充足的人才以增强“双师型”师资团队的师资力量。对于高职院校中缺少实践经验的教师,可以为其搭建培养平台,有专业的教师引导新入教师,从而不断提升新教师的职业技能水平和实践能力,在教学过程中融入新技术和新工艺,能够带领新任教师多多参与企业实践活动,学习先进的实践经验,参加各种研讨会议,增加到企业一线的机会,不断提升教师的技术服务水平和社会服务能力。积极鼓励企业参与教学内容的设计与创新,和学校一同招聘人才,从而为学校提供更多的“双师型”教师,同时为学校教师提供了更多企业实践机会,进一步深化产教融合、校企合作。

(二) 实施层次化、阶梯式的“双师型”教师培养路径

“双师型”教师队伍的建设按成长层次划分为:青年教师、骨干教师、专业(学术)带头人、教学名师,需要具备的复合型能力包括:教育技能、生产实践能力、科学研究和社会实践技能等,但由于这种技能的训练是个日积月累的过程,所以高职院校的教师专业技能水平评判指标必须进行动态连续性的层级划分,等级间又必须有发展与递进的联系,每个人员都经过努力训练,再通过一定阶段后便能获得,从而实现了“成长型” \rightarrow “骨干型” \rightarrow “带头型” \rightarrow “大师型”的“双师型”教师分层训练路径。通过建立层次性、阶梯型的“双师型”老师认定制度,构建“双师型”教师认定标准体系,从根源上保障“双师型”教师队伍建设的品质。“成长型”是“双师型”教师的准入标准;“骨干型”是指教学经验丰富、能力突出并且取得一定教育教学成果的“双师型”教师;“带头型”是指在某一学科领域具有高深造诣,并指导、组织教师 and 科学研究人员开展工作获得重要成果的“双师型”教师;“大师型”是那些德艺双馨的业界名师、在行业内有一定的行业地位和影响力。

(三) 打造高水平“双师型”教师创新团队

培养“双师型”教师是建设高水平教师创新团队的重要内容,教师团队的质量也直接决定了教学的质量。职业院校需要加强和企业间的合作,才能保障“双师型”师资团队的综合水平不断提升。教师要多多参与企业实践,向企业及时汲取相应的实践操作内容,动手操作时,需要将理论知识和实践活动有机结合,围绕教学的内容,结合企业的实践活动基础,实现校企之间的共同发展。高职院校中包含工程类专业可以和企业达成共同的目标,及时调整课程资源,并与行业的发展相结合,结合企业所需的人才类型制定教学的方式方法,推动教学实践活动更实、更深入,并在这一过程中传递企业文化的内涵,实现企业工作和学校教学的无缝衔接。校企共同制定人才培养的目标和实施方案,不仅可以增强高职院校师资队伍的力量、提升自身服务社会的能力,同时还能为企业培养高素质技术技能人才。总之,产教结合、校企合作不仅仅能够激发职业院校的办学活力,同时还能促进高水平“双师型”教师创新团队建设。

(四) 建立完善的五维评价体系

本着全面性、独立性、可行性的原则,由政企学校三方联合进行考核制定标准。对各个类型、各种层级的“双师型”教师的认定考核从如下五个维度进行:①师德师风评价指标。“双师型”指教师应具有良好的思想政治素质,热爱职业教育事业,坚持社会主义职业教育方针,爱国守法,敬业爱岗,教书育人,为人师表,爱护学生,勇于创新,乐于奉献和具备良好的职业道德素质等。②教师能力评估的指标。教书育人,为人师表,热爱学生,勇于创新,乐于奉献和具有良好的职业道德素养等。③教师能力评估

指标。“双师型”指教师队伍,需要具有良好的教育思想和较好的教学效果,同时具备较全面的工程知识储备和实际专业技能,既能够独立承担本学科或以上课程的理论知识教学和工程实践性教学的主讲工作,又能够完成理论教学、工程实践性教学和其他与教学有关的工作量,教学效果都达到了良好或以上的成绩。④工程技术实践性能力评价指标体系。职业教育强调的是职业岗位与专业技能的可操作性和实用性。“双师型”教师除具有扎实的专业知识、精通本专业职业岗位的技能、技术外,还要具备能将各种知识、技能、技术相互渗透、融合和转化的实践能力。⑤教师教学和专业建设能力评估指标。“双师型”教师,要掌握和熟悉学校现在的执教理念和特点,积极开展教学科研活动,为学校学科专业建设献言献策,参与了教学课程设置、师资培训方案制定、教学改革、与校外外的合作交流实训室建设与实习基地建设等工作,并具有编制实训活动课程指导书、实训流程及任务书、实训活动的专业课程大纲等要求,以及管理教学档案文件的能力。⑤科学技术与服务社会创新能力评价指标体系中。所谓“双师型”的讲师都应该具有为企事业单位,特别是对小微企业开展培训服务、技术服务、管理咨询等的基本能力,并可以和他们协同进行科技开发、技术更新改造、产品升级、调查研究等活动,并保持和业界的紧密联系,以实时掌握业界需求和变化。

(五) 健全“双师型”教师奖励机制

培养“双师型”教师团队,需要科学合理的设置教师奖励机制,采用合理的奖励机制打造“双师型”师资团队。为了保障高职院校培养教师的品质,增加学校的人才储备,围绕教师的绩效考核、学期评选等方面,出台教师培养的政策,从而鼓励教师向“双师型”方向发展。以教师年度评选的相关政策为例,评价模式和奖励机制要结合教学实际、科研及社会服务等内容,科学合理地制定评价目标,因此,高职院校可以在每个学期制定一定的标准,其中表现最优异的教师,基于适当的资金奖励,如果连续四个学期都表现优异的教师,可以在来年晋升为团队建设的带头人,从而避免高水平人才的流失。通过多项举措不断增强“双师型”教师在学校的光荣感和归属感,积极鼓励教师朝着“双师型”方向发展,从而推动这一培养模式的持续健康发展。

四、结束语

基于产教融合的背景,学校要加强和政府、企业之间的合作,由政府引导,高职院校和企业之间通力协作,企业积极参与,采取集分层递进培养、五维考核评价于一体的培育模式,才能真正实现产教融合,保障校企合作的顺利进行,不断增强高职教育水平,为企业提供更多的高素质技术技能人才,满足企业转型升级发展过程中对创新型人才的需求,最终实现国家不断发展、院校持续增强实践技能培养、企业获得技术技能人才支撑的共赢目标。

参考文献:

- [1] 邵建华,姜楠,冯佳,杨庆华.产教融合背景下职业院校“双师型”教师能力培养的路径研究[J].创新创业理论与实践,2022,5(04):98-101.
- [2] 黄碧龙.产教融合背景下民办高职院校“双师型”教师团队建设路径探究[J].太原城市职业技术学院学报,2021(12):83-85.