

产教融合背景下职业本科“双师型”教师队伍建设探索

张少萍 何 祥

(浙江广厦建设职业技术大学, 浙江 东阳 322100)

摘要: 在民航运输业日益发达的今天, 交通和教育的关系变得越来越密切。教育行业是民航运输业发展的基础, 在民航大国向民航强国的跨越式转变中, 需要大量的专业人才支持和供应。为了解决我国民航运输业人才短缺的问题, 在职业本科中落实“双师型”教师队伍建设, 对职业人才培养、教育人才发展具有多方面的意义。但是, 在当前产教融合背景下, 职业本科“双师型”教师队伍的建设却存在一系列的问题, 本文对这些问题进行了合理的分析, 并提出了相应的意见和建议。

关键词: 产教融合; 职业本科; “双师型”教师队伍

什么是“双师型”教师, 简单来说, 就是指具备理论教学和实践教学两种能力的教师。这类教师, 既可以承担理论教学任务, 又能够负责学生职业技能训练和专业技能竞赛等工作。但是, 现阶段师资队伍中, 仍旧是以理论教师为主, 技能教师数量严重不足, 除此之外还有许多其他方面的问题阻碍着双师教师队伍的构建。

一、产教融合背景下职业本科“双师型”教师队伍建设现状

(一) 产教融合不深, 双师体系不健全

受传统高等教育思想和习惯的影响, 职业本科院校也难以避免重知识轻技能问题的存在。不少院校在开展产教融合、构建双师队伍的过程中, 缺乏健全的“双师”人才培养方案和具有针对性的培训活动, 因此, 很难与企业展开深层次的产教融合。另外, 由于资金、场地问题, 部分职业本科院校不仅缺乏足够的实训场地, 而且几乎没有专项培训项目。即便有培训活动, 也是覆盖面窄, 形式单一且不够深入, 而一味地仅依靠国家或是政府组织的培训, 很难实现民航运输服务与管理专业教师技能提升和双师队伍构建的目的。此外, 还有一个导致这类问题出现的主要因素, 就是繁重科研和教学任务。大部分职业本科院校在升级教师队伍的过程中, 往往都存在一心二用的现象, 即一方面想着对教师进行培训, 一方面又想着教学任务的按期完成, 这样一来, 最终只会“竹篮打水一场空”。

(二) 激励力度不够, 教师参与热情不高

民航运输服务与管理专业“双师型”教师队伍的建设, 既需要院校的大力推动, 也需要专业教师的配合。很多院校并没有认识到这一点, 在建立“双师型”人才培养制度时, 常常忽略激励制度的作用, 使得专业教师在参与双师培训时“被动”情绪异常明显, 尤其是在薪酬待遇、职称评审等和教师利益挂钩等事项上更为突出, 从而难以做到真正意义上的产教融合。同时, 在内外“重科研轻实践”思想的影响下, 使得“双师型”教师队伍培养缺乏足够的氛围, 再加上外部刺激不足, 严重打击了专业教师参与培训的斗志, 丧失主动提升自我能力的内在动力。

(三) 兼职人才培养缺失, 产教融合不高

兼职教师是“双师型”教师队伍构建的必要组成。然而大部分职业本科院校, 在产教融合背景下, 构建“双师型”教师队伍时, 并不重视企业兼职教师的参与和培训。民航运输业部分岗位具有较强的专业性, 一线行业技能具有一定的保护性, 因此引进企业兼职教师, 将其丰富的行业经验和技能带入职业本科教育中, 这也是民航运输服务与管理专业发挥“双师型”教师人才作用的根本所在。现阶段, 很多职业本科院校过于关注现有专职教师的技能培训, 相关投入也远远高于兼职教师, 进而出现专业教师和兼职教师培训失衡现象的出现。根本原因在于, 企业优秀技术人员最终的服务对象是企业, 而非职业本科院校, 一定程度上可能会浪费本就不多的教育资源。

(四) 优秀技能人才储备不足

“双师型”教师队伍的构建是否科学, 主要考虑数量和质量两方面的问题。目前, 大部分职业本科院校在“双师型”教师数量方面已达标, 甚至超标。但是, 由于院校人才主要来自科研院所和各大院校, 并没有实际行业经验和技能, 因此, 职业本科院校“双师型”教师队伍在质量方面, 存在巨大的提升空间, 专业技能比较一般。所以, 从整体环境或是“双师型”教师队伍人才结构来看, “双师型”教师队伍建设仍旧任重道远。

二、产教融合背景下职业本科“双师型”教师队伍建设的有效路径

产教融合背景下职业本科“双师型”教师队伍建设需要学校、行业和政府三方共同努力, 如图1所示, 就政府主导、校企共建模式下, 对校企双方侧重点和专兼职教师的发展路径等进行深入剖析, 更好地建设职业本科“双师型”教师队伍。

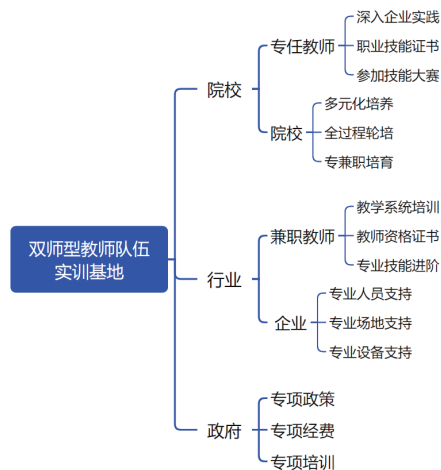


图1 双师型教师队伍建设三方路径图

(一) 院校多元培养, 内外兼顾

1. 采用分级分类培养模式, 完善人才培养机制

“双师型”教师在我国并没有具体的、统一的标准, 因此, 各职业本科院校在构建“双师型”教师队伍时, 需要结合院校自身实力、师资具体情况, 科学制定具有本校特色的“双师型”教师队伍。以职业本科民航运输服务与管理专业为例, 可以将“双师型”教师标准, 划分为四个等级, 按等级大小依次为初、中、高、大师等4个等级。大师级“双师型”教师人才, 主要是指获得过全国或省技术能手、各类工匠称号、中华技能大奖的双技能教师。同时, 随着“双师型”教师队伍的建立, 职业本科院校还需要大力支持和鼓励“双师型”教师人才, 从普通等级向骨干等级, 再从骨干等级到精英等级发展。通过这种分层次分等级的“双师型”

队伍构建模式,不仅可以高职业本科“双师型”教师队伍的整体技术能力,丰富教师学习内容,拓宽教师充电渠道,还可以根据学科不同、专业教师能力差异,从理论知识、专业技能以及专业素质等多个方面对教师进行“因材施教”,进一步增强“双师型”教师科研能力和教学水平,以满足教师发展、学生学习需求。

2. 实施教师轮培制度,从教学全过程培养人才

以民航运输服务与管理专业“双师型”教师队伍的建设为例,应当贯穿教师职业生涯的全过程。从教师职前、后依次进行不同方向、力度的专业化培训,例如,对新入职的职业本科教师进行“0.5+0.5+3”培训活动,帮助新人教师快速度过新人期,从而全力向“双师型”职业教师方向靠拢。教师入职前半年,可以侧重于基础内容培训,如教师资格证考试、新教师跟班听学、高等职业教育基础理论培训等培训活动;当教师入职半年后,开始侧重于专业相关技能培训,如职业等级证书、各种专业技能培训以及顶岗实习等活动。同时,也可以借助职业本科培训基地、合作企业,共同对教师职业技能和理论知识进行培训,从而达到升级“双师型”教师技能的目的。经过1年的学习和培训,新人教师对学校情况、学生情况、教资实力已经有了基本了解,并开始明确自身的教学、科研及技能发展方向和目标。因此,再后续的2年里,可以以培养本科职业教师的职业能力为主,注重教师学习使用新设施、新系统、新技能及新规范,从而为“双师型”教师队伍的建设打好基础。最后,在最后的1年中,职业本科院校可以采用轮流培训的原则,安排新人教师依次到合作企业、学校企业基地进行实际工作的训练。在该阶段,每个新人教师一年至少要到企业下放锻炼一个月,对于实训月数较多的教师,可以指定相应的激励政策,对于一年不满一个月的教师,可以给予一定惩罚,从而调动新人教师向“双师型”发展的积极性。另外,在到企业深造过程中,教师需要积极参与企业的课题研究和技术难题解决,从中快速获得职业技能、创新能力的发展。

3. 注重兼职教师培育,构建专兼双师队伍

例如在民航运输服务与管理专业构建双师队伍的过程中,可以从人才招聘源头上抓起,积极聘用民航企业精英、高级人才到校担任兼职教师,从而达到企业和院校的双赢。随着兼职教师的涌入,职业本科专业教师可以从他们身上学习到专业的行业技能、掌握更多先进系统及设备的使用方法。同时,兼职教师的出现,对职业本科学生来说,他们可以从职业精英口中了解到最新的行业流程、操作规范和行业技能,为学生将来走进社会、服务行业提供了大量的经验。同时,职业本科院校在对待兼职教师问题上,应结合专业特点,兼职教师水平,制定长远、详细的兼职教师选聘、培养规划。在兼职教师待遇方面,也应该根据教师表现,及时完善和提高福利待遇水平。为了加强兼职教师和专业教师的交流沟通,增加兼职教师教学能力,职业本科院校还可以定期举办教学培训会、联欢会、交流会,既提升兼职教师的教学水平又关心兼职教师的生活,提高兼职教师对院校的向心力和归属感,调动他们的教学热情,从而在和谐友爱、团结互助的良好教学氛围中,培养出一支专兼结合、产教融合的“双师型”教师队伍。

(二) 行业专业支持,校企共建

1. 依托行业优势,个性化培养教师能力

依托行业优势,承办国家技能大赛,通过比赛的形式,将行业的设施设备、操作规范以及行业技能深刻呈现。与此同时,民航运输服务与管理专业教师可以在行业一线人员的指导下,通过制定参赛方案到参加比赛训练,再从比赛训练到正式比赛的流程,不仅可以真正锻炼专业教师的理论应用能力和实践技能,还可以让教师在竞争过程中,认识到自身的不足和短板,唤醒教师奋斗

意识、学习意识,不断克服教学难题,进而不断完善自身理论教学和实践教学能力,使其在教学活动中发挥出高水平的教学水准。

2. 集中行业资源,培养优质兼职教师

当下,民航运输服务与管理专业中技术技能人才十分短缺,这也成为阻碍职业本科院校落实产教融合、构建双师型教师队伍的主要因素。因此,集中行业资源,将重点技能人才选拔出来成为职业本科院校的企业兼职教师。该类兼职教师培训手段上,企业积极鼓励兼职教师考取教师资格证书,同时在院校的配合下,采用以校方专任教师带头人为主导,对兼职教师对象进行教育教学系统培训扶持,不断增强行业兼职教师教学能力。另外,鉴于职业本科要求学生考取高级职业技能等级证书的同时,对于行业兼职教师也要进行职业技能进阶,向精英、大师级别提升,从而完成对职业本科高技能人才的选拔和培养任务。

(三) 政府层次主导,专项扶持

打造现代化培训基地,实现人才双向流通。现阶段,几乎所有职业本科院校都在建设现代化、高水平人才培训基地,但是,这种培训基地和教育部要求的“双师型”教师标准、数量等方面,存在较大差异,尤其是在培训基地数量上这种差异更为明显。当地政府应该根据经济、财政等情况,充分发挥纽带、主导作用,通过项目拨款的方式,协助职业本科院校建立实训基地。职业本科院校作为教育主体,也需要充分发挥院校影响力,通过自筹经费、争取企业资助等方式,快速完成实训基地建设经费的筹集工作,从而建立政府、企业、院校三者共同管理的“双师型”人才培训基地。同时,借助培训基地,政府制定专项培训计划。通过人才培训平台的共建,职业本科教师可以在实训基地中和企业技术人员共同进行学习、交流新设备新规范,掌握最新行业技能,从而将一线行业规范和技能带到课堂中,进而满足教学需要,完善双师型队伍建设。另外,在人才招聘制度方面,可以根据产教融合的要求和内容,采用互相交换人才的方式,逐步实现职业本科普通教师人才向“双师型”人才的过度。

三、结束语

总之,“双师型”师资队伍建设对职业本科院校人才培养意义重大。在产教融合环境下,职业本科院校应当主动争取政府政策、资金等专项扶持,同时对接行业,借助行业的专业支持,充分发挥院校内在驱动力,遵循质量、数量结构协调发展原则,完善双师人才培养机制,转变办校思想,创新培养渠道,打造一支理论与技能都精专的“双师型”教师队伍。

参考文献:

- [1] 苏晓丽,赵燕,孙鹏.产教融合背景下职业本科院校“双师型”教师队伍培养研究[J].江苏科技信息,2023,40(27):62-64.
- [2] 张静.产教融合背景下的高职会计专业“双师型”教师培养研究[J].内蒙古财经大学学报,2022,20(4):4.
- [3] 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.
- [4] 付延宇,王开平.职业本科院校“双师型”教师队伍建设探究[J].辽宁高职学报,2023,25(8):69-72.
- [5] 刘璐.探究职业本科“双师型”专业教师队伍建设的困境[J].现代职业教育,2023(12):89-92.
- [6] 赵华艳.职业本科院校“双师型”教师队伍建设研究[J].时代人物,2023(29):0258-0260.

课题项目:2024年教育部产学研合作协同育人项目“职业本科民航运输服务与管理专业师资培养研究”,项目编号:231107647203200