

工匠精神视域下云南高职院校师资培育现状

——以昆明高职院校为例

何莉琼¹ 何君²

(1. 云南交通运输职业学院, 云南 昆明 650300;

2. 云南师范大学, 云南 昆明 650300)

摘要:党的十九大报告提出:“建设知识型、技能型、创新型劳动者大军,弘扬劳模精神和工匠精神”。新时代高职院校要培育具有工匠精神的高水平技术人才,就必须有一批具备工匠精神的教师队伍。本文采用调查问卷、资料收集及访谈三种方式对昆明32所高职院校2020年至2021年教师工匠精神培育状况进行了调查。通过对194份有效调查问卷,14所昆明高职院校访谈结果分析、归纳,我们发现,2020年至2021年期间,云南在昆高职院校在培育教师工匠精神过程中存在的主要问题是政府顶层设计不完善,专项配套资金缺乏,教师编制配备不足。学校整体重视不够,匠心意识较为淡薄,评价机制固化单一,校企合作流于形式。教师实践经验匮乏,疲于应付繁重任务,教师素质参差不齐,自我要求标准不一。揭示这些问题将有助于高职院校教师工匠精神培育工作的有效推进。

关键词: 高职教师;工匠精神培育;培育现状分析;存在问题

一、背景分析

2016年,工匠精神首次在政府工作报告中提起。2019年,国务院印发了《国家职业教育改革实施方案》,将职业院校人才培养定位在产教融合的基础上,培养大国工匠、能工巧匠。政策的出台对职业院校人才培养提出了更高要求。教师作为职业教育发展的第一资源,是支撑新时代职业教育改革与发展的关键力量,需要具有真正的工匠精神。

目前,高职院校非常重视学生工匠精神培育,并开展了专门研究,取得了一些有利于培育学生工匠精神的研究成果,但往往忽视学生工匠精神培育中起主导作用的教师。为了解现阶段高职院校教师工匠精神培育,有必要开展现状调查分析,发现的问题,以利于高职院校教师工匠精神培育工作的有效推进。

二、调查方法与过程

为全面了解在昆高职院校2020年-2021年教师工匠精神培育状况,课题组以“问卷星”形式实施了线上调查。2020年4月2日,面向昆明32所高职院校(公办、民办)的管理人员及专任教师(专业课教师、思政课教师、基础课教师)发放调查问卷,在规定时间内共回收有效调查问卷194份,回收问卷中涉及学校行政管理人员47人、专业课教师36人、思政课教师73人、基础课教师38人,其中教龄1-5年23人、5-10年50人、10-20年53人、20年以上68人。

此外,课题组于在昆明高职院校中,随机选择14所学校负责师资培育的工作人员对教师工匠精神培育状况进行结构性访谈,全面了解高职院校师资培养情况,听取相关人员关于加强教师工匠精神培育工作的意见和建议,为高职院校在培育教师工匠精神工作中“强弱项、补短板”提供依据。

三、调研结果分析

(一) 高职院校教师工匠精神培育的必要性

问卷调查显示,58.76%的教师认为需要进行教师工匠精神培育工作,访谈的14所高职院校负责师资培育的工作人员均认为非常有必要开展教师工匠精神培育工作并且说出了需求原因,概括为以下四个方面。

从职业教育来看,工匠精神是职业教育的灵魂,是职业教育内涵发展的关键内容,职业教育的发展需要工匠精神。职业教育的目的是培养高素质技能人才,教师只有具备工匠精神,才能实现职业教育的目的,才能更好服务国家战略和经济社会发展。

从学校发展来看,学校应正确认识培育教师工匠精神对于职

业教育的价值,为培育教师工匠精神创造良好条件,不断探索教师工匠精神的培育途径,建立教师成长发展机制。

从教师成长来看,培育高职院校教师工匠精神既是教育理念创新,也是一次全新的教育改革。教师应以培育工匠精神为抓手和契机,把培育工匠精神当作实施教与学相统一的过程,并内化于教师自我精神之中。

从学生成才来看,高职教育以学生就业为核心,为国家培养专业型、服务型等方面的高素质技术人才。为实现这一目标,首先需要教师具备工匠精神,只有教师具备工匠精神,才能在教学过程中真正培养学生的工匠精神。

(二) 工匠精神培育中存在的问题

1. 政府在工匠精神培育过程中存在的问题

(1) 顶层设计不完善,政策制度尚待优化。本次访谈的14所高职院校均认为目前存在状况是,教师工匠精神的培育工作中,政府没有出台相关政策制度来予以保障和支撑,主要还停留在学校自己摸索层面上。目前,国家出台的工匠精神政策较为宏观,缺乏一些具体、引导下级部门和学校有效操作的政策、制度。国家在培育在昆高职院校教师工匠精神过程中给予的激励制度不够,导致地方政府落实工作的积极性不高、学校仍以传统的评价方式评价教师。问卷调查显示,有一半的教师都呼吁政府及时建立相关机制,出台有效政策。

(2) 专项配套资金缺乏,培育工作推进受阻。本次访谈结果显示,14家高职院校谈到最多的是:政府在教师工匠精神专项培训、实验室或实习实训基地建设中没有为学校开展工作创造有利条件。其中很重要的一个原因是资金配比不足,比如:学校的设备比较简陋陈旧,由于资金不足,未能及时修建新的实验室和购买新的设备,或是有的实习实训基地建好后,实际功能没有配备齐全,不适合开展相关业务培训,形同鸡肋,造成了学校的资源浪费;另一个原因是政府在资金使用中,有很多条条框框的限制,导致学校工作无法有效开展落实。

(3) 教师编制配备不足,学校师资力量紧缺。访谈中多所职业院校谈到学校目前面临的现状是,在国家大力推动职业教育发展的大背景下,职业教育蓬勃发展,高职院校逐年扩大招生规模,但随之而来的问题便是:政府对教师编制数量没有相应增加、结构性缺编等问题突出,学校多采用编外教师聘用方式进行补充,但由于编外教师稳定性不够,教师工匠精神培育相关工作推进受阻。

2. 学校在工匠精神培育过程中存在的问题

(1) 学校整体重视不够, 缺乏系统科学规划。问卷调查结果显示, 该问题为多选项选择, 32所昆明高职院校教师有14.95%认为在自己所就职的学校中从没有开展过培育教师工匠精神相关工作, 20.42%的教师认为学校偶尔开展, 30.41%的教师认为学校较少开展, 只有16.69%的教师认为学校经常开展, 17.53%的教师认为学校总是开展。根据访谈内容分析, 目前, 高职院校对教师培育缺少职业化, 在教师人才培养方案、培训体系中并未融入工匠精神, 缺乏整体规划, 致使工匠精神理念没有深入人心。

(2) 文化氛围营造不够, 匠心意识较为淡薄。本次访谈的14所高职院校都指出, 高职院校缺乏工匠精神培育的文化氛围, 教师工匠精神培育文化建设过程比较粗放, 更注重教师教学能力与科研方面的培养, 且工匠精神培育与整个学校文化建设中的融合度不够, 影响教师对工匠精神认知。问卷调查结果显示, 44.85%的教师了解学校在培育教师工匠精神开展的工作, 24.74%的教师不太了解, 30.41%的教师认为学校没有开展过相关工作。

(3) 评价机制固化单一, 忽视实践能力考察。一方面, 根据访谈内容分析, 目前昆明高职院校招聘教师学历要求很高, 基本都是硕士研究生及以上。由于过度重视学历, 学校忽视对教师实践经验考察。另一方面, 据问卷调查结果显示, 该问题为多选项选择, 36.6%的教师认为自己所就职的高职院校考核存在唯学历和唯学术取向; 38.66%的教师认为, 学校考核存在学科学术价值取向和课时工作量取向。48.97%的教师不清楚阻碍自身工匠精神和发展的因素。总之, 考评机制不够健全, 又致使教师对发展自身工匠精神的重要性认识不清。

(4) 校企合作流于形式, 培育效果严重打折。本次访谈的14所昆明高职院校, 有5所高职院校认为目前因资金不足及使用规范、场地条件等限制, 校企合作停留表面、形式单一、深度不够。这导致教师工匠精神培育因此并没有收到良好效果。问卷调查显示, 有部分教师反馈, 自己所在学校产教融合不够、创新创业实践基地建设力度不够、现代学徒制推行力度不够。具体说来, 企业一方面希望通过校企合作项目吸纳教师到企业学习技能, 一方面又害怕教师进入企业后不遵守企业规章制度。更为突出的问题是, 企业没有为教师进入企业后制定系统的学习、提升培养方案, 仅依靠企业原有“传帮带”培养方式, 很难真正达到培育教师工匠精神目的。

3. 教师在工匠精神培育过程中存在的问题

(1) 教师实践经验匮乏, 工匠精神认知不足。关于“何为工匠精神”的问题, 问卷调查显示, 60.82%的教师认为自己毕业后直接进入高职院校从事教师工作, 不具备工匠精神。这部分教师尽管具备丰富的理论知识, 但缺少教学实践能力, 对一线单位工作不够了解, 对工匠精神认知度低、缺乏理性研究、缺乏专业培训。关于“如何培育自身工匠精神”的问题, 多选项问卷调查显示, 36.6%的教师认为自己忙于工作、生活, 暂无想法朝着具有工匠精神的教师努力发展。同时, 教师缺少实践经验, 教学环节也没有体现出工匠精神, 导致学生在学习工匠精神时对其认知不足。关于“教师有无必要在教学中通过一些具体做法培育学生工匠精神”的问题, 52.42%的教师在教学过程中认为有必要培养学生的工匠精神且有具体做法; 47.58%的教师认为有必要, 但没有做过相关工作, 47.06%的教师认为没有必要培养学生的工匠精神, 也未做过相关工作。

(2) 疲于应付繁重任务, 无力追求精益求精。访谈的14所昆明高职院校, 均认为目前大部分教师既要承担大量的教学任务, 还要积极开展科研、技能竞赛等工作。教师很难在“一心多用”

情况下再集中精力、精益求精地完成其他工作, 教学效果不理想, 教师很难提高自身工匠精神, 也很难培养学生的工匠精神。

(3) 教师素质参差不齐, 自我要求标准不一。根据访谈结果显示, 除为数较少办学时间较长的高职院校外, 多所高职院校都是从中专院校升级而来, 原有教师队伍有着丰富的教学经验, 但学历偏低, 信息化技术水平不高, 缺乏创新创造能力。这部分教师一般年龄稍大, 对自我要求不高。新招聘教师学历高、学习能力强、但教学能力较弱, 科研水平不足。这部分教师年纪轻, 奋斗力强, 对自我要求较高。历史问题和现实问题交织, 致使教师素质参差不齐, 自我要求标准不一。

四、培育教师工匠精神急需解决的问题

(一) 加强顶层设计, 健全体制机制

从问卷调查及访谈结果看, 目前高职院校教师工匠精神培育面临最迫切的需求就是加强顶层设计, 健全体制机制。建立健全培育教师工匠精神的体制机制是培育教师工匠精神的重要保障。政府应出台可落地执行的政策和行动规划, 做好教师工匠精神培育指引, 形成完整的教师工匠精神培育顶层设计。同时增加对教师工匠精神培育的资金投入和专项资金支持。政府还应增加教师编制配给, 解决学校因扩大招生规模带来的师资力量不足问题。

(二) 加大重视程度, 营造文化氛围

从问卷调查及访谈结果分析, 在昆高职院校当前普遍存在学校对教师工匠精神培育工作重视程度不够, 缺乏教师工匠精神的浓厚氛围。对此, 学校应加强工匠精神的内涵建设, 坚持价值引领, 将教师工匠精神培育工作贯穿人才培养全过程。加强文化宣传, 发挥宣传部门、二级学院对工匠精神的宣传引导作用, 挖掘先进案例, 表彰先进人员, 树立榜样模范, 推动工匠文化传播, 营造教师工匠精神培育的浓厚氛围, 厚植工匠文化于心。

(三) 提高认知意识, 加强实践锻炼

从问卷调查及访谈结果分析, 教师作为工匠精神培育最直接的受益人, 因其对工匠精神认知不够及实践经验匮乏严重影响工匠精神的培育效果。教师工匠精神培育离不开教师自我认知和对工匠精神的认知。一方面, 教师要加强对工匠精神认知, 学习工匠精神相关理论知识, 自觉将工匠精神融入自我成长发展过程。另一方面, 教师要加强实践锻炼, 积极投身一线企业, 锤炼工匠精神, 践行工匠精神, 将工匠精神内化于心, 外化于行。

工匠精神是社会需求, 应成为高职教师的一种精神追求。政府、学校和教师应该寻找积极有效措施解决存在问题, 紧紧抓住我国进入高质量发展阶段这一契机, 凝聚共识, 做好教师工匠精神培育顶层设计和系统规划, 营造浓厚的文化培育氛围, 着力改善当前教师工匠精神的培育现状。

参考文献:

- [1] 肖海慧. 融入工匠精神的高职院校高素质高技能人才培养——以常州大学城5所高职院校为例[J]. 职教论坛, 2019(4): 101-105.
- [2] 刘红业. 高职汽车类专业学生工匠精神培养现状调查与分析[J]. 装备制造技术, 2021(2): 161-164.

基金项目: 2020年云南省教育厅科学研究基金项目, 项目编号: 2020J0989。

作者简介:

何莉琼, 女, 云南交通运输职业学院, 云南昆明, 硕士研究生, 讲师, 研究方向为思想政治教育、职业教育。

何君, 女, 云南师范大学, 云南昆明, 博士研究生, 讲师, 研究方向为思想政治教育、职业教育。