

产教融合背景下“双师双能型”教师团队建设

古翠凤, 喻晶晶

(广西师范大学教育学部, 广西 桂林 541000)

[摘要] 在深化职业教育改革背景下, 构建一支结构合理、素质精良“双师双能型”教师队伍是推进产教融合、校企合作的必由之路。立足于“双师双能型”教师发展的现状, 基于多角度分析学校与企业之间的“融合共通点”。针对“双师双能型”教师团队建设中存在的师资引进机制缺乏创新性、教师队伍结构不合理、缺乏相应的保障与激励机制等突出问题, 提出了积极拓宽教师队伍建设渠道、构建科学系统的教师培养体系、健全保障机制与运用激励机制结合等建议。

[关键词] 产教融合; “双师双能型”教师; 校企合作

[中图分类号] G 715.1

[文献标识码] A

[文章编号] 1671-6493(2018)06-0010-05

自20世纪90年代以来, 我国经济体制改革不断深入, 新的经济形势对职业教育的发展提出了全新要求, 我国开始逐步进行职业教育体制改革。习近平同志在十九大报告中强调: “完善职业教育和培训体系, 深化产教融合、校企合作。”^[1]这意味着职业院校不再作为独立于市场的教育机构存在, 职业教育与产业需要组成一种双向沟通的联动机制, 加快产业与教学紧密对接, 实现校企要素的有效整合。2016年教育部颁布了《关于实施职业院校教师素质提高计划(2017—2020年)的意见》, 提出要进一步加强对职业院校“双师型”教师队伍建设, 推动职业教育发展实现新跨越^[2]。而“双师双能”是继教育政策的相关文件对高职师资队伍建设的从“双师型”到“双师素质”之后做的进一步提炼^[3]。教育是知识传递的纽带, 新世纪要发展好职业教育, 需要校企协同建设一支素质优良、数量充足的“双师双能型”教师团队。

一 “双师双能型”教师发展的现状

目前为止, 有关“双师型”教师的研究较全面, 但学界还未对“双师双能型”教师的概念作

出明确统一的界定。“双师双能型”教师由“双师型”教师的内涵延伸而来, 其外延又大于“双师型”教师。对于“双师双能型”教师的概念界定, 主要有“双资格说”、“双能力说”和“双素质说”等。“双资格”指通过全国教师资格考试并获得教师职称, 又在实际领域获得专业资格证书和专业技术职称; “双能力”认为既要有日常教学能力, 还需具有实践应用能力; “双素质”即具备敬业精神和责任感。以上观点都从不同角度对“双师双能型”教师的特征进行了描述, 仍没有给出一个完整系统的解释。内涵的泛化或异化使“双师双能型”教师的专业身份很难定位, 也造成“双师双能型”师资队伍出现一定的偏颇^[4]。

近年来, 政府针对职业院校“双师型”教师标准、数量和来源作出了具体要求, 通过这些政策可以充分了解“双师双能型”教师的发展动态。从教师标准来看, 1997年, 原国家教委对“双师型”教师提出具有专业实践能力和丰富的实践经历这一培养要求; 2000年, 教育部将“双师型”教师具体解释为既是教师又是工程师、会计师等; 2004年, 教育部对“双师型”教师的教师资格、职称要求、工作经历和科研经历等作出了详细规定。从教师数量上来看, 最早在1995年《国家教

[收稿日期] 2018-11-04

[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”(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, 硕士生导师, 主要研究方向为教育经济与管理、职业教育。

喻晶晶(1995—), 女, 湖南岳阳人, 广西师范大学教育学部在读硕士研究生, 主要研究方向为教育经济与管理。

委关于开展建设示范性职业大学工作的通知》指出:专业课教师和实习指导教师具有一定的专业实践能力,其中有1/3以上的“双师型”教师。2010年,《教育部财政部关于进一步推进“国家示范性高等职业院校建设计划”实施工作的通知》规定:提高专业教师双师素质,与企业联合培养专业教师,3年建设期内,使具有双师素质专业的教师比例达到90%。^[5]《现代职业教育体系建设规划(2014—2020年)》中提出:到2020年,有实践经验的专兼职教师占专业教师总数的比例达到60%以上^[6]。从教师来源上来,主要有内培(现有教师内部培训)、外引(从外部招聘人才)和聘请兼职教师三类渠道。

当前安徽、吉林等地的职业院校已陆续开展了“双师双能型”教师的认定工作,各院校间有特定的评价标准和实施办法。这有利于“双师双能型”教师队伍吸纳人才与扩充实力,但要建设好一支能同时服务好职业院校与地方产业的“双师双能型”教师队伍,需要政府制定统一的政策,规范教师队伍,从而促进校企合作、产教融合。

二 “双师双能型”教师推进校企多方位深度融合

产教融合是校企双向互动与资源整合的过程,校企交往由单向自发走向双向自觉,具有较高的交融性和稳定性特点,是校企合作的高级阶段^[7]。学校与企业要达成良好契约合作,首先应找准其中的“融合共通点”。利益融合、资源融合与文化融合是产教融合的三项基本内容,三者共同影响产教融合的程度。“双师双能型”教师区别于职业院校的一般教师,具备特殊的工作经历和充分了解学校与企业各自的职能、运行模式与价值追求,是推进校企利益、资源和文化的多方位深度融合的纽带。

(一) 校企利益融合实现互助共赢

学校和企业是校企合作、产教融合的两大主体,也是两种不同类型的运营机构。学校追求成才效应,企业追求经济效益,双方表面上利益相左,实则存在着利益共通点,校企利益融合是深化产教融合的关键所在。由于职业教育教学模式的特殊性以及与市场衔接的紧密性,职业院校输出的人才直接面向社会的技术岗位,满足市场对专业技能高的人才的需求。“双师双能型”教师作为校企之间相互连接、沟通的桥梁,因拥有一线实际工作的经历

与实践应用能力,可代表学校与企业进行合作项目的洽谈,在达成合作的基础上,对企业提供一定的技术支持和指导。根据企业实际与意愿,“双师双能型”教师可以给企业进行员工培训,既能为企业节省培训成本,还能为学校带来经济上、资源上的支持。企业协助学校育人成才,学校给予合作企业优先录用优秀毕业生的权利,同时,有助于企业树立良好社会形象。把握好、利用好校企之间的利益共通点,在双方互惠互利的基础上,两者“结合”的完善程度决定了产教融合的水平。

(二) 校企资源融合提升科研成果转化率

资源融合是校企利益共同体存在的条件,是一方资源为另一方所共享和使用。学校与企业都具备对方不可替代的资源优势,学校拥有教学资源与技术资源,企业拥有经济资源与硬件资源。学校进行科研需要大量的资金链,这是一笔长期且不稳定的投入,单凭教育经费很难支撑学校的创新项目。校企资源融合是深化产教融合的内在动力,在校企合作的背景下,企业作为合作方,加盟到科研项目中,从科技产品的消费者转变为研发主体之一。高校凭借“双师双能型”教师的资源,不仅为企业带来了技术福利与内部培训,而且能为实习实训基地的建设引进投资,便于日常教学工作的开展。由于硬件设施的更新和配备,学生能拥有良好的实际工作体验,熟悉企业工作场所,提高学生的专业技能。校企优势资源融合,借助企业的市场开发与推广经验,将大大促进学校的科研热情与动力,提升科研成果的市场转化率。

(三) 校企文化融合增进合作信任度

校园文化与企业文化都是社会整体文化的重要组成部分,校园文化涵盖了学校的精神追求、行为准则和价值理念等,企业文化包含企业的组织结构、管理制度和职业规范等。校企合作机制作为媒介促使两种文化相互感染、渗透,找寻其中的文化共识,最终形成共同认可的组织文化。校企文化融合是深化产教融合的根本保障,“双师双能型”教师作为校企文化的综合载体,能够将双方的利益诉求充分理解并合理权衡,帮助学校与企业达成良好协商。最终,达到增进企业对学校的科研能力、人才素质的好感度与信任度的目的。在校企文化融通共生的基础上,促进职业教育与产业的高效对接、深度合作。

三 当前职业院校“双师双能型”师资队伍存在问题

(一) 师资引进机制缺乏创新性

“双师双能型”教师的来源主要有三类渠道：第一，学校与企业合力对内部现有专业教师进行培训，培养“双能”素质。第二，学校对外招聘符合“双师双能型”教师标准的人才。第三，聘请其他高校或企业优秀的兼职教师。内部培养虽然能为学校节省成本，但受培训资源限制，部分教师难以突破“天花板”。“双师双能”对教师的综合素质有着极高的要求，长期的在一线工作的实践经验不可能仅仅靠短时间的培训代替，培养出来的教师队伍也难以保质保量。对外招聘能够为高职院校的发展注入新鲜血液，为校企合作带来新的发展。但“双师双能型”人才的市场需求大，无法做到完全配给，人才引进成本高，能解决职业院校的燃眉之急，却不能以备长久之需。兼职教师的招聘虽能弥补“双师双能型”教师数量上的不足，但受自身的本职工作的影响，很难将更多精力放在兼职学校的教学育人上，基本是任务式地完成工作。学生在遇到专业问题，需要技术帮助时，与兼职教师交流沟通起来很不便利。这些传统的渠道为职业院校建设“双师双能型”队伍起到了帮助作用，但仍难以达到国家标准，因此需要高校做出更多的努力，利用创新教师引进渠道的方式解决“双师双能型”教师招聘难、数量少的问题。

(二) 教师队伍结构不合理

近些年，教育部对全国各高职院校的“双师型”教师队伍建设提出了50%的合格标准和70%的优秀标准，体现出国家对高职院校建设“双师双能型”教师队伍的重视与督促，但同时也给很多不发达地区引进人才困难的职业院校带来了办学压力，在政策实施层面上，存在着缺乏弹性、不灵活的问题。“师生比”是反映学校办学质量的一个重要指标，当前许多职业院校的专业教师与“双师双能型”教师的构成比例不合理，难以达到国家有关职业院校的教师设置的标准，“双师双能型”教师与学生的比例过大，已成为职业教育发展的掣肘。由于“双师双能型”教师缺乏统一的认定标准，有关政策、法规不完善，导致“双师双能型”教师质量参差不齐。如将“双师”与“双能”割裂；把“双证”视作“双师”认证标

准；将“双职称”等同于“双素质”等。这些做法都是从形式上建设“双师双能型”教师队伍，未切实着眼于“双能”“双素质”这一本质特征，教师实践指导能力不足，导致高校的“双师双能型”教师在数量和质量上存在断层现象，对校企合作模式的支撑力度不足。

(三) 缺乏相应的保障与激励机制

随着“双师双能型”教师在职业教育领域，理论研究和实践应用尚不充分，未建立起系统化的制度体系，其配套的政策法规存在着缺失与滞后。教师身份的模糊性、不确定性导致“双师双能型”教师产生身份焦虑。“双师双能型”教师的专业能力和教学方式区别于一般教师，在进行考核评价时，许多高职院校仍然沿用对一般教师的评价标准，未关注到“双师双能型”教师的特质与其在教师队伍结构中的特殊性。由于缺乏统一的评价认定机制与激励机制，“双师双能型”教师的实践能力和参加项目取得的科技成果，未能与普通教师的理论水平和取得的学术成果对等，造成不公平评价，引起“双师双能型”教师的不被重视感。同时，缺乏保障与激励机制不利于调动“双师双能型”教师的教学积极性与自我成长，影响校企合作的进度和产教融合的水平。

四 促进“双师双能型”教师成长的对策

(一) 积极拓宽教师队伍建设渠道

职业院校与普通本科高校不同，职业院校的人才培养对口社会岗位需求，市场经济变化直接影响职校毕业生的就业。因此，学校需要积极主动地对教师队伍进行“注血、换血”，优先引进具有行业任职经历、持有专业资格证书和实操能力强的人才，对行业领军人物实行特殊政策，使得“双师双能型”教师队伍通过量变产生质变。单靠学校内培虽然能稳定教师队伍，节省人力成本，但很难在短时间内给职业教育的发展带来新的突破。高校可与行业、专业协会积极沟通并达成长期合作，签订合作协议，明确各方职责，定期邀请企业骨干、技术专家和前沿学者到高校协助本校教师指导实践课程，并就学科领域前沿话题开设专业讲座，帮助教师与学生及时了解市场以及专业领域的动态，培养学生的创新实践能力。各职业院校也可通过专业协会这一中介，不同高校之间达成合作，互

聘“双师双能型”兼职教师,有利于为学校缩减教育人员成本,解决兼职教师授课时间不灵活的缺点,实现“积极引进来”。

在大数据时代,教师数据是教育大数据的重要组成部分。要实现职业教育的跨越式发展,需要教育部门组织建设一个公共的“双师双能型”教师资源共享网络,分学科建立教师经验分享专栏,所有的“双师双能型”教师可以申请自己的工作坊,在网络平台上共享个人简介,包括专业资格、一线实际工作经验和高校任职经历等。也可以上传各种教学资源,方便不同职业院校的教师互相沟通、相互借鉴。同时,为学校借助网络平台主动寻找符合招聘要求的教师提供便利。各职业院校都应该大力支持“双师双能型”教师数据平台的建设工作,积极主动“走出去”,号召本校教师积极注册并打造好工作坊,鼓励本校教师分享经验。

(二) 构建科学系统的教师培养体系

建设一支素质优良、技术过硬的“双师双能型”教师队伍,首先,需要职业院校将各领域“双师双能型”教师与各专业学生的培养目标紧密结合,根据实际制定出科学的教师培养提升计划,协同企业对已脱离产业一段时间,但拥有一定技术与实践经验并长期从事理论教学工作的现有教师进行统一培训。学校负责理论知识的强化,并聘请行业专家、企业技术骨干进行专业指导,做到“理论知识+实践能力”的两手抓。其次,在设定培训总目标的基础上,要求教师自觉设定具体的阶段性目标,有助于保证培训的质量和提升培训的效果。同时,要制定相应的“双师双能型”教师培训考核制度,科学选取考核指标,合理设置每项指标的权重。教师在接受培训后,可自主考取专业能力资格证书或取得专业职称。最后,学校需要根据专业发展现状对教师进行一年一度或两年一度的定期双项考评(理论+实践),同时校企合作机构成员、“双师双能型”教师内部和学生都作为考评主体,进行多元评价,使考核结果更为公正客观。

教师的发展关系学生的成才,企业是共育“双师双能型”教师不可或缺的培训主体,由企业出资、学校组织共建教师实践基地,为建设“双师双能型”教师队伍提供一个系统化的培训平台。企业技术团队对市场讯息与人才需求反应灵敏、了解充分,而高校科研人员对于新技术、新理念的接受能力强。由技术可靠、实践经验丰富的行业专家

对学术理论水平高的教师进行培训,帮助校内教师了解行业发展动态、提高实践教学能力和促进科研成果转化,正好弥补了高校双师型教师的双能不足的缺点。培育出来的“双师双能型”教师团队能为校企合作项目以及企业技术攻关提供更多的创新创意点,以教促产、产教融合,以适应当前高校改革与经济转型的需求。

(三) 健全保障机制与运用激励机制结合

健全职业院校的保障机制可以从制度保障和资源保障两方面着手,制度保障主要指建立一套有关“双师双能型”教师的“培训、认证与管理一体化”的制度,完善考核评价体系,将产品研发、技术攻关、科研竞赛奖项等突出实践能力与产教融合效益的指标纳入到评价指标体系。由于教学方式及教学地点的特殊性,经常要带领学生前往实践基地,以及进入企事业单位实习,学校要制定合理的规章制度对“双师双能型”教师队伍进行规范化管理。资源保障指给“双师双能型”教师提供一个硬件、软件设备齐全、设施先进的教学平台。良好的教学环境能提升教师的教学积极性与教学效率,让学生尽可能地全面掌握专业知识与技能,校企共建校级社会实践基地和企业开放实习岗位能够优化教学环境。

激励是管理心理学的一个概念,主要是指激发人的动机,使人有一股内在的动力,朝向所期望的目标前进的心理活动过程,也是调动人的积极性的过程^[8]。激励机制是人力资源管理中六大模块之一,也是各个组织发展进程中不可忽视的一部分。根据亚当斯的公平理论,当一个人为组织付出取得成绩并获得报酬后,不仅会关注所得报酬的绝对量,而且会关注自己报酬的相对量。因此,他会使用横向对比(自身“投入”与所得“报偿”之比对比他人比值)和纵向对比(自身“投入”与所得“报偿”之比)的方式,来验证自己所得报酬的合理性与公平性。这里的“报偿”不仅是经济上的薪酬,还包括人际关系、职业发展和组织尊重与认可等。若比较的结果不符合预期,将会直接影响到今后的工作态度与工作积极性。因此,职业院校要采取科学的方式激励“双师双能型”教师,对教师的教学、科研成果给予及时的认可与奖励,完善学校各类教育科研经费的管理办法,设置校企合作实践项目专项经费。最后,学校可对拥有国外专业实践工作经验与曾赴国外应用科学技术大学进

修的教师给予符合教师科研水平与教学水平的优惠政策,为“双师双能型”教师队伍的发展增添新动力,助力产学研平台的打造^[9]。

[参考文献]

- [1] 习近平. 决胜全面建成小康社会夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利 [M]. 北京: 人民出版社, 2017: 46.
- [2] 教育部财政部关于实施职业院校教师素质提高计划(2017—2020 年)的意见 [EB/OL]. (2016-11-03) [2018-10-04]. http://www.moe.gov.cn/src-site/A10/s7011/201611/t20161115_288823.htm.
- [3] 秦芬. 高职“双师双能”师资建设体系的跨界协同与路径选择 [J]. 职教论坛, 2017 (5): 46-47.
- [4] 欧小军. 双师双能型教师的身份焦虑及其文化建构 [J]. 黑龙江高教研究, 2018 (2): 107-110.
- [5] 教育部财政部关于进一步推进“国家示范性高等职业院校建设计划”实施工作的通知 [EB/OL]. (2017-07-26) [2018-10-04]. http://old.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s3876/201008/xxgk_93891.html.
- [6] 教育部等六部门关于印发《现代职业教育体系建设规划(2014-2020 年)》的通知 [EB/OL]. (2014-06-16) [2018-10-04]. http://old.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_630/201406/170737.html.
- [7] 李永生, 牛增辉. 论产教融合及其深化内容 [J]. 北京教育(高教), 2018 (9): 19-22.
- [8] 苏东水. 管理心理学 [M]. 上海: 复旦大学出版社, 1987: 225.
- [9] 朱来斌. 地方本科高校转型视阈下“双师双能型”师资队伍构建路径探析 [J]. 学术探索, 2016 (12): 150-152.

(责任编辑: 孙永泰)

Research on the construction of Double-qualification and Double-competency Teachers under the Background of the Fusion of Education and Industry

GU Cui-feng, YU Jing-jing

(Faculty of Education, Guangxi Normal university, Guilin, 541000, China)

Abstract: Under the background of the reform of vocational education, it is necessary to build a team of “double-qualification” and “double-competency” teachers with reasonable structure and excellent quality to promote the fusion of education and industry and school-enterprise cooperation. Based on the current situation of the development of “double-qualification” and “double-competency” teachers, this paper analyzes the “Integration common points” between schools and enterprises from multiple perspectives. Currently, there are many difficulties in the construction of “double-qualification” and “double-competency” teachers team, The lack of innovation in the mechanism of teacher recruitment, the structure of teacher team is not reasonable and the corresponding guarantee and incentive mechanism is not available. In view of the situation, we propose the following suggestions: Broadening the channels for the construction of teachers, build a scientific and systematic teacher training system and improve the guarantee mechanism and incentive mechanism.

Key words: fusion of education and industry; “double-qualification” and “double-competency” teachers; school-enterprise cooperation