

DOI: 10.13669/j.cnki.33-1276/z.2021.066

本科层次职业教育“双师型”专业团队培育的路径探析

周卫芳

(浙江广厦建设职业技术大学, 浙江 东阳 322100)

[摘要] 为确保高层次技术技能人才培养质量,加强专业品牌建设,本科层次职业院校依据国家、省市出台的职业教育改革及其落实的文件精神,着力培育“双师型”专业团队,团队成员专兼结合、结构合理,不仅能完成专业的理论、实践教学,还能与企业一起做好技术研发、项目研究、社会服务等工作。培育“双师型”专业团队,学校应重视搭建组织完善制度、选好校企双带头人,带头人要确定合理的团队工作目标并将具体任务分配给各成员,引领成员寻求自我发展。

[关键词] 本科层次职业教育;双师型;专业团队

[中图分类号] G719.21 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-4326(2021)04-0050-04

Research on the Cultivation of Professional Team with “Double Qualification” at the Level of Undergraduate Vocational Education

ZHOU Weifang

(Zhejiang Guangsha Vocational and Technical University of Construction, Dongyang, Zhejiang, 322100)

Abstract: In order to ensure the training quality of high-level technical talents and strengthen the construction of professional brand, the undergraduate level vocational colleges should focus on cultivating “double qualified” professional teams according to the document spirit of the vocational education reform and the implementation issued by the state and provinces. The team members should combine full-time and part-time, and have a reasonable structure, which can not only complete the professional theoretical and practical teaching, but also do a good job with enterprises in technological development, project research, social services, etc. In order to cultivate the “double qualified” professional teams, the colleges should pay attention to the establishment of the organization, improve the system, and select the two leaders from the college and the enterprise. The leaders should determine the reasonable team work objectives and assign the specific tasks to each member, so as to lead the members to seek self-development.

Key words: undergraduate vocational education; double qualification; professional team

为加快发展现代职业教育,2018年底,教育部发文在全国开展本科层次职业教育试点工作,截至目前,已有22所高职院校升格为本科层次院校。在高职院校基础上升格的本科层次职业院校,开设的本科专业培养的人才规格为高层次技术技能人才,为促进师资快速转型升级,引育并举,师资建设必须

聚焦专业,在加强“双师型”个人建设的基础上,着力建好“双师型”专业团队。

一、“双师型”专业团队的内涵界定

刘楠梳理了1995—2019年国内关于““双师型”教师培养”的文献,分析得出“双师型”教师内涵有

[收稿日期] 2020-06-24

[基金项目] 浙江广厦建设职业技术学院年度院级招标课题(2019ZB002)

[作者简介] 周卫芳(1981—),女,江西临川人,副教授,硕士,主要从事职业教育教师发展研究。

四种代表性论述:“双师型”教师具有“双来源”,一部分来自校内专职教师,一部分来自企业一线技术人员;“双师型”教师具备“双素质”,即同时具备专业知识教学能力和实践技术教学能力;“双师型”教师要有“双证书”,即同时具有教师资格证书和专业技能证书;“双职称”观。《国家职业教育改革方案》明确“双师型”教师应同时具备理论教学和实践教学能力,与第二种论述较一致^[1]。

王晓萍等将双师教学团队界定为:基于特定的高职教育教学目标,由高职专任教师和行业企业兼职教师组成的,具有特定素质能力结构和明确教学分工任务的专业教学合作群体^[2]。时劼提出“双师型”教学团队与“双师型”教师不同,它不是针对教师个体,并不强调团队中的每位成员都要具备“双师”素质,而是强调团队整体上要配备在能力素质方面各有所长的成员^[3]。刘芳等认为,“双师型”教师的认定要体现制度性统一与区域性特征相结合的原则,“双师型”教师应有的能力要体现宏观性要求与专业性表达相结合原则^[4]。

楼世洲等认为,在产教融合背景下,高职院校的专业教师不再只是从事与人才培养有关的理论教育与实践指导、专业建设与课程改革、竞赛辅导与教学资源开发,还要承担更多与行业、产业、企业发展相关的研发与社会服务,对其应从个体的“双师型”转向团队的“双师型”,只有高水平、专业化的“双师型”团队才能承担科技创新、培育人才和服务社会的整体功能^[5]。卢亚莲指出,高职院校“双师型”教学团队的建设应坚持以人为本的理念,注重教师个性化培养^[6]。宗诚等提出,本科层次职业教育人才培养目标为具有基础理论扎实、技术能力过硬的高层次技术技能人才^[7]。综上,个体的“双师型”教师应同时具备理论教学和实践教学能力;而高水平、专业化的“双师型”团队以专业品牌建设为中心,成员优势互补、分工明确,能承担培育人才、科技创新、服务社会等工作,有先进职业教育水平,实时掌握产业发展,推进产教深度融合,提高专业人才培养成效。

二、“双师型”专业团队建设背景

2006年,教育部《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》(教高〔2006〕16号)强调,要“加强专兼结合的专业教学团队建设,提高职业教育教学质量”。2011年,教育部《关于推进高等职业教育改革创新引领职业教育科学发展的若干意见》(教

职成〔2011〕12号)指出,要加快双师结构专业教学团队建设,聘任(聘用)一批具有行业影响力的专家作为专业带头人,聘用一批企业专业人才和能工巧匠作为兼职教师。

2019年1月,国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》(职教20条)中,明确提出“到2022年,‘双师型’教师占专业课教师总数超过一半,分专业建设一批国家级职业教育教师教学创新团队”,并强调要“多措并举打造‘双师型’教师队伍”。之后,2019年8月、9月,教育部等四部门分别印发了《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》(职教师资12条)、《首批全国职业教育教师企业实践基地名单》(共102家)。2019年8月,教育部遴选出首批国家级职业教育教师教学创新团队立项建设单位120家和培育建设单位2家。2020年4月教育部教师工作司遴选了首批全国职业院校“双师型”教师队伍建设典型案例(团队案例200个,个人案例120个)。2020年7月,教育部公布首批国家级职业教育教师教学创新团队课题研究项目138项、企业实践基地“产教融合”项目73项。

综观国家层面的各类职业教育教师建设与激励政策,都更强调师资团队建设。

三、“双师型”专业团队培育的困境分析

国家推行职业教育改革以来,各职业院校摩拳擦掌,落实各条改革举措,尤其非常重视“双师型”队伍的建设,但在首批高等职业学校“双师型”教师队伍建设70个典型案例中,明确以专业或专业群为依托入选的典型案例仅有5项:长春职业技术学院机电一体化技术、云南交通职业技术学院道路桥梁工程技术、天津现代职业技术学院药品生产技术专业群、青岛酒店管理职业技术学院酒店管理、德宏职业学院护理专业。有效培育能教学、能研发的“双师型”专业团队,不仅能促进学校整体“双师型”队伍建设,更能提高专业师资的职业教学能力、工匠技术水平,对于师资需要快速转型升级的本科职业技术大学而言,显得更为重要。当然,本科层次职业院校要培养高层次技术技能人才,培育“双师型”专业团队,仍存在较多困难。

1. 培育制度不健全

国家已出台一系列的职业教育改革政策,但地方政府要充分落实还需要一段时间。各职业院校普遍有加强“双师型”队伍建设的理念,针对个人“双

师型”培养出台的制度较多,而关于本科层次职业院校“双师型”专业团队建设标准、运行管理、考核、激励等的制度仍处于探索阶段,其系统的、可行的顶层设计尚无经验可借鉴。

2.高水平团队(专业)带头人遴选有难度

高水平团队(专业)带头人是“双师型”专业团队的灵魂,决定着人才培养质量、师资培养成效、校企合作深度与质量、团队成果质量等,大部分本科层次职业院校为民办体制,遴选对行业充满热忱、对育人充满热情的校企双专业带头人存在较大困难,主要原因有待遇不够吸引人、事业发展存在障碍、地方政府引领校企合作政策不够健全、企业缺乏参与职业教育的主动性等,个别学校还受地域等因素的影响。

3.不同团队工作目标存在差异,管理有难度

不同专业的“双师型”专业团队工作目标存在较大差异,如何确定每个团队工作的合理目标,实施有效管理,难度较大。要将团队目标分解到每个成员,尤其兼职教师要同时兼顾企业工作与学校教学,形成和谐、高效、学习型组织,挑战巨大。目前本科层次职业院校各本科专业均设有专业建设指导委员会,对专业人才培养方案会进行充分研讨,但对专业人才培养方案的落实指导缺位,也缺少对专业如何进行技术研发、社会服务等方面的指导。

4.成员自我发展体系缺乏经验

各本科层次职业院校成立教学创新、科研创新等团队众多,参与团队教师数量有限,企业一线人员参与不多,且团队主要为凝炼更多成果加强合作,从成员个人角度考虑职业发展的较少。“双师型”专业团队经学校遴选组建,不仅要制定团队发展目标,还要因个体特征差异,确定每个成员的工作目标和努力方向,针对成员的专业教学、专业实践、技术研发

能力水平制定系统的校内、校外培养体系,做好定期评估、调整,而致力于团队建设、兼顾个人发展去构建团队成员自我发展体系,可借鉴的经验不多。

四、“双师型”专业团队培育的路径

职业教育是现代产业人力资源的基础,现代产业发展是职业教育发展的依托。实现深度产教融合是职业教育的本质特征,也是吸引企业参与职业教育的动力所在。本科层次职业院校,重视培育“双师型”专业团队,专兼结合,校企协同,各成员围绕专业建设,在专业教学、项目研发方面各施所长、优势互补,实行知识共享、利益共享,对人才培养、师资培养、教学改革创新等意义非凡。以浙江广厦建设职业技术大学为例,实践并探索“双师型”专业团队培育路径,可从搭建组织、完善制度、选好带头人、合理确定目标、构建成员自我发展体系五方面着手,致力于打造精通职业教育、擅长职业技术研发的有可持续发展动力的师资团队。

1.完善“双师型”专业团队培育制度

“双师型”专业团队基于职业教育本科专业建设,具有教学实施与改革、技术研发、社会服务等功能,需要有更大的专业自治权,经常要与政府、行业、企业沟通联络。学校可联合政府有关部门、高端企业成立职业教育发展促进理事会,在校长领导下,依据国家、省市教学团队建设要求,制定校级“双师型”专业团队建设标准,制定科学的运行管理办法、考核方式、激励制度等,协助专业做好外引行家、设备、项目等工作,动员企业参与管理,建议政府完善政策(如给参与职业教育本科专业建设的企业减税等),体现“学校为主导、企业为主体、政府为桥梁”的管理模式,“双师型”专业团队建设与流程详见图1。

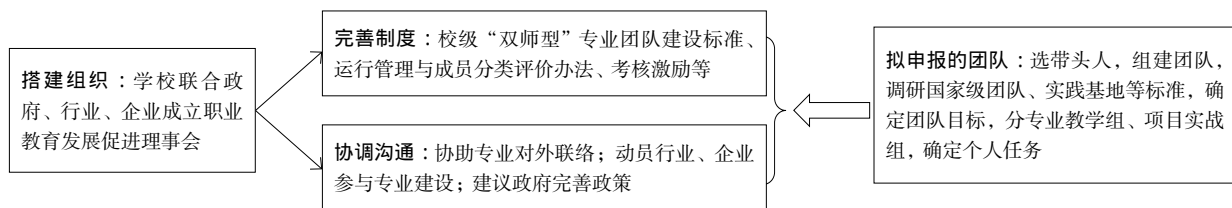


图1 “双师型”专业团队建设与流程

“双师型”专业团队成员遴选可参考教育部《本科层次职业教育专业设置管理办法(试行)》(教职成厅〔2021〕1号)的师资指标要求,特别注意参照、对标其中两点:一是专业专任教师与该专业全日制在校生人数之比不低于1:20,高级职称专任教师比例不低于30%,具有研究生学历专任教师比例不低

于50%,具有博士研究生学历专任教师比例不低于15%;二是本专业的专任教师中,“双师型”教师占比不低于50%。遴选的来自行业企业一线的兼职教师占一定比例并有实质性专业教学任务,授课课时一般不少于专业课总课时的20%。

学校严格对照标准遴选“双师型”专业团队,配

套启动经费,团队项目研发所得费用主要用于团队建设,设置考核周期,为考核优秀者发放奖金,并对团队中贡献率大的专、兼教师个人实行奖励。对专业教学组、项目实战组教师进行分类评价与管理。

本科专业参加申报学校“双师型”专业团队前,要认真调研其他院校已被选为国家级专业教学创新团队的专业,学习先进经验,参照《首批全国职业教育教师企业实践基地名单》(教师〔2019〕9号)标准选择合作企业,从个人维度、团队维度认真做好目标规划,以高质量完成人才培养工作为目标,以共同研发项目为载体提高校企合作成效。

2. 遴选和培育高水平团队(专业)带头人

组建“双师型”专业团队,关键是遴选和培育校企专业带头人。带头人应有高级职称,经验丰富、具有权威性,校内带头人应擅长职业教育与研究,企业带头人专业技术水平要高,以“专家+工匠”组合成立专门工作室,积极取得校方、企业方领导支持,确保带头人有充足时间做好专业建设管理。如校内专业带头人为全职专任教师,条件要求可参考入选首批高等职业学校“双师型”教师个人专业发展典型案例的教师,企业专业带头人可从专业紧密相关的前沿企业(前沿企业标准可参考入选首批全国职业教育教师企业实践基地的企业)中遴选技术骨干担任。

学校应给遴选出的校、企专业带头人配套培养经费,支持其参加国内外专业领域、行业领域的高端培训、学术研讨,开拓视野,以保持教学理念前沿、产业技术先进,引领“双师型”专业团队创新发展。

3. 合理确定团队工作目标和成员工作任务

“双师型”专业团队,要以人才培养为核心、以项目研发为支撑,借助专业建设指导委员会,论证人才培养计划,制定团队工作目标与方案:专业课模块化教学方案(重点是专业核心课)、专业课实践组织方案、教学资源建设计划、“1+X”证书培养落实方案;高水平校企实践基地建设、利用校内外实验实训设备进行项目开发和技术攻坚计划(了解合作企业的发展困难,聚集专业人才研讨解决)、学生创新创业能力培养计划、团队成员学习提高计划、团队建设示范引领计划等。团队自行确定的工作目标,由学校职业教育发展促进理事会组织专家论证通过。

组织成员学习团队工作目标,征询个人意见组建专业教学组、项目实战组(职责分工如图2所示),校企双专业带头人分别兼任组长。专业教学组利用校企人才资源,加强教学研究,积累教学成果;项目实

战组利用校企设备及人才优势,通过运行校企共同体、申报横向课题实现双赢,培养学生、教师的专业实践能力。团队虽有分组但各组均有育人、教科研功能,团队成员虽分属各组但可实行常态化跨组交叉学习交流,协同共进,实现产教深度融合,确保高层次技术技能人才培养质量,提升团队研发能力。

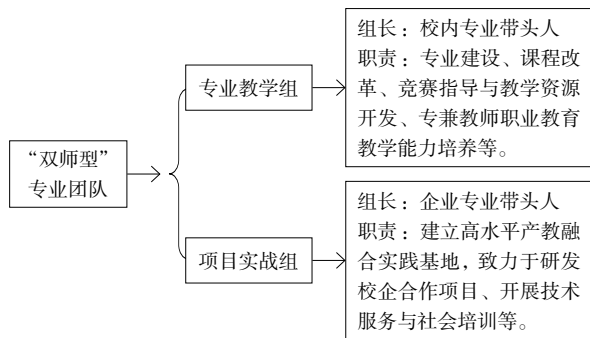


图2 “双师型”专业团队结构及职责分工

4. 系统构建成员自我发展体系

“双师型”专业团队培育成效取决于每一位成员的努力程度。团队中有缺乏实践经验的专任教师,也有缺乏教学经验的企业兼职教师,成员各有优势和不足,整个团队成员优势互补后能基本满足专业的理论、实践教学要求,而并不要求每一位教师都符合“双师型”教师要求。但团队要提升整体实力,必须加强各成员的教学、实践、技术研发方面能力的培养,通过培养,符合“双师型”的教师比例得到提升。

“双师型”专业团队要设立成员准入门槛,保障现有专、兼教师的学习权力,分类做好成员培养计划,做好内部双导师制培养安排,利用企业兼职教师(校内提供必要办公场地)培养团队成员的专业实践能力,利用校内骨干教师培养团队成员的专业理论教学能力,搭建内部学习交流平台,让新进的专兼教师快速成长为懂教学规范、执教能力较强、专业实践能力强用的合格职业教师;让校企骨干教师到知名本科院校访学、知名企业实践,发挥其示范引领作用,实现个人与专业共成长,提升教师执教与职教能力,注重团队老中青、专兼教师的梯队建设,营造和谐、乐学的团队文化,助力团队运行的可持续性。以能力为本位,定期评估成员专业教学、项目研发能力,建档立案,建立退出机制,实行动态管理。

团队成员依据学校、学院、“双师型”专业团队要求,以高质量完成专业教学、项目研发任务为目标,积极参加校内培训(师德师风、教学、科研等)和校外培训(如名校访学、名企实践等),加强学习,申请认定学校不同级别的“双师型”(下转第92页)