

高职院校“企业引进教师”： 问题表征及破解策略

◆邵建东

摘 要 近年来,高职院校为了优化师资队伍结构、密切校企合作关系、增强教育教学效果和提升学生岗位能力等,越来越注重“企业引进教师”的聘任工作。但目前我国高职院校的“企业引进教师”仍然存在职教认识模糊、教育知识缺乏、教学能力较弱、发展后劲不足等问题,高职院校需要通过完善岗位招聘、强化教育培训、加强团队建设、健全考核评价等促进“企业引进教师”的发展。

关键词 企业引进教师;专业发展

DOI:10.14121/j.cnki.1008-3855.2015.09.013

一、问题的提出

早在2002年,《国务院关于大力推进职业教育改革与发展的决定》就明确提出,要“广泛吸引和鼓励企事业单位工程技术人员、管理人员和有特殊技能的人员到职业学校担任专、兼职教师。”2014年,教育部等六部门组织编制的《现代职业教育体系建设规划(2014-2020年)》进一步提出,“公办职业院校新增教师编制主要用于引进有实践经验的专业教师;”要“落实职业院校用人自主权,鼓励职业院校按照国家相关规定聘请企业管理人员、工程技术人员和能工巧匠担任专兼职教师。”这些年,高职院校在聘请大量兼职教师从事实践教学、实训实习指导等工作的同时,根据各自的专业建设实际,陆续从行业企业引进了一些技术或管理骨干担任专业教师或实训指导师(以下简称“企业引进教师”)。^①高职院校从行业企业引进这些“企业引进教师”作为专任教师的主要动因是什么?对专业建设、人才培养和社会服务产生了哪些作用?“企业引进教师”发展中面临哪些问题?高职院校该如何改善对“企业引进教

师”的管理并有效促进他们的发展?本文在对155名“企业引进教师”调研和深入访谈的基础上,结合高职教师发展理论和自身经验体会,剖析高职院校“企业引进教师”的作用、发展面临的问题等。

本研究选取的155名研究对象来自9个高职院校专业群,其中医学类专业29人、化工类专业23人、经管类专业22人、建工类专业21人、信息类专业20人、机电类专业19人、农业类专业9人、艺术类专业9人、旅游类专业3人;正高职称21人、副高职称49人、中级职称72人、初级职称13人;进校时间2年至21年不等。研究者围绕他们到高职院校工作以来的成长与发展经历,以工作场合的观察、调阅文件资料和半结构性深入访谈等方式,收集了大量的一手资料。通过对相关资料的梳理与归纳,分析高职院校“企业引进教师”的主要作用、发展存在的问题,并提出促进“企业引进教师”发展的策略。

二、高职院校聘任“企业引进教师”的动因

“企业引进教师”是高职院校专业教学团队的重要组成部分。近年来,高职院校为了优化师资队伍

邵建东/金华职业技术学院研究员 浙江省现代职业教育研究中心执行负责人 办公室主任 (金华 321007)

结构、密切校企合作关系、增强教育教学效果和提升学生岗位能力等,越来越注重“企业引进教师”的聘任工作,陆续从行业企业引进了一些技术或管理骨干担任专业教师或实训指导教师,以期有效提升相关专业的建设水平。

1.从整体上优化职教师资队伍结构

高职教育是一种特殊类型的高等教育。为适应技能型人才培养的需要,高职院校应该有一支综合素质较高、实践能力较强的“双师型”师资队伍,或专兼结合的“双师结构”专业教学团队,专任教师需要具有相应的行业企业工作经验,熟悉工艺流程,并具有较强的技能。但由于我国高职院校发展时间较短,规模扩张过快,理论型、教学型的教师相对较多,技能型、实践型教师相当缺乏。多数教师虽然具有较丰富的专业理论知识,但实践经验不足,操作示范能力有待提升,在实践教学、案例教学等方面力不从心。所以,长期以来国家非常重视高职教师队伍建设,一再强调高职院校要注重聘请或直接引进企事业单位工程技术人员、管理人员和有特殊技能的人员到职业学校任教。从调研情况来看,各高职院校千方百计从行业企业聘请教师,参与学校的专业建设和学生实践指导等工作,努力改善与优化教师队伍结构。本研究涉及的9个高职院校专业群中,机械制造与自动化专业、工业环保与安全技术、护理等专业,原有教师少,较注重从行业企业引进,“企业引进教师”已占到专业教师的50%左右。

2.密切校企合作关系

高职教育是一种跨界教育,与企业密不可分。社会和企业的需要是高职教育发展的重要推动力。高职教育需要紧跟行业发展趋势,主动适应企业转型升级和对技术技能人才的需求变化。“企业引进教师”熟悉相关行业企业的工作情况,与企业人员有多年的同事关系,调到学校工作后能够比较方便地与企业沟通交流,并建立良好的合作关系。化工类专业的金老师曾在某大型制漆企业工作了14年,是高级工程师,非常熟悉区域内化工行业企业的情况,与许多企业领导和技术专家有良好的私人关系。他调到高职院校后,充分利用各种资源,与相关企业紧密联系,在新专业建设、项目课程开发、学生实习实训、就业、聘请兼职教师、教师下企业锻炼等工作中发挥了重要作用。郑老师曾在浙江某大型化肥企业工作了

15年,是国家环保部清洁生产专家、清洁生产高级审核师,熟悉化工企业的生产工艺流程和安全生产技术,作为学校清洁生产中心负责人,应邀到全国二十多个省市为当地为政府、高校、科研机构及企业开展清洁生产培训,并带领专业教师和学生先后为区域内100余家企业提供清洁生产审核技术咨询。

3.增强职业教育教学效果

在高职教育发展早期,由于师资、实训条件等限制,高职院校许多专业的课程内容、教学模式与本科院校差异不大,被诟病为是本科的“压缩饼干”。再加上高职院校学生生源的特殊性,培养应用性技能型人才的目标只能停留在口头上,很难培养出具有专业特色和职业能力的高职生。2006年,国家示范性高等职业院校建设计划实施后,高职院校开始逐步重视专业建设、课程改革、实训体系建设、师资队伍建设和人才培养模式改革等工作,以期切实提升人才培养质量。而“企业引进教师”的积极参与,可以加快相关工作的推进和落实,显著提升专业教育教学的有效性。机电类专业的戴老师曾在某机械厂工作多年,担任过技术副厂长,调到学校后担任机械制造与自动化专业主任,根据区域内电动工具产业发达的特殊情况,调整专业人才培养方案,聚焦电动工具方向,成为全国唯一以电动工具为主要方向的机械专业,精心构建专业课程体系,精选企业真实案例,建设国家精品课程《电动工具检验与测试》,完善校内外一体化的实训体系,并结合多年企业实践经验,开展工学结合的案例教学,教学针对性强,深受学生喜爱。

4.提升职教学生岗位能力

高职教育肩负着培养面向生产、建设、服务和管理第一线需要的高素质技能型人才的使命,只有将技能培养和素质教育融合并贯穿于人才培养全过程,才能有效培养学生的综合能力,切实提升学生的就业竞争力。“企业引进教师”在高职院校学生职业技能和岗位能力培养等方面具有天然的优势:一是通过引进企业的操作规范、生产工艺和管理模式,按工厂化车间式布局和设备选型对原有校内实训基地进行全面改造与调整,营造企业文化氛围和仿真生产环境;二是结合自己的生产经验和学生职业技能训练具体要求,制作一些简易实用的实训装置,开发一些模块化、操作性强的实训项目和技能培训包;三是利用自身的技能优势,可以通过言传身教的形式,

手把手指导学生进行技能训练,技能训练更有针对性。本研究所调研的浙江某综合性高职院校利用聘用了较多“企业引进教师”的优势,强化学生实践能力和职业技能训练,挑选一些有经验的“企业引进教师”带队并指导学生参加全省和全国各类职业技能竞赛,其中获得全国职业院校技能竞赛一等奖就将近30项,名列全国前茅。

三、“企业引进教师”存在的主要问题

从调研的情况看,由于教师自身、学校管理等一些主客观因素的综合影响,高职院校“企业引进教师”发展差异较大,其中大部分教师还不同程度存在职教认识模糊、教育知识缺乏、教学能力较弱、发展后劲不足等问题,影响其应有作用的充分发挥。

1.引进的教师对职教认识较为模糊

“企业引进教师”一般具有普通高校的教育背景,但由于高职院校在我国发展时间不长,他们(特别是一些到高职院校工作时间比较短的教师)对职业教育的认识还是比较模糊、甚至是比较偏颇的。相当一部分“企业引进教师”没有树立正确的职教观,不能深刻领会国家加快发展现代职业教育的战略意图,不能充分认识高职教育发展对于培养高素质技术技能人才、促进就业以及经济转型升级、消除贫困、保障公平等方面的重要意义,调研中关于“您觉得‘企业引进教师’发展主要存在什么问题?”有47位教师表示自己对职业教育认识不够;没有树立正确的学生观,不能充分认识高职学生智能发展的特殊性,不能深刻理解高职学生的培养目标定位,有43位教师在访谈过程中甚至责怪学生学习基础差,觉得无法教育,没有树立科学的质量观,不能深刻理解高职教育“职业性”和“高等性”并重的特点,不明确高职学生可持续发展和职业适应相协调的目标取向,有36位教师简单认为职业教育就是培训、技能训练好就可以了,对学生的职业素养、综合素质以及可持续发展等关注不够。从调研情况看,上述“企业引进教师”有的缺乏从事职业教育工作的责任感和使命感,有的缺乏培养高素质技术技能人才的热情和信心。

2.引进的教师在教育知识方面有待提高

一些发达国家对于从事职业教育的教师既有较高的学历要求,又特别强调其工作经历和实践经验。

如德国职教专职教师必须获得博士学位,且有在企业至少5年的专业实践经历,美国社区学院的教师要具备硕士学位和3年的实践工作经验。^[1]而目前我国高职院校在选聘“企业引进教师”时,因为注重工作经历和实践经验,往往会放宽学历要求。本研究的155名“企业引进教师”中,79人是学士学位,有7位还是专科学历。他们“没有经过规范的教师‘专业’训练,连起码的教育学、心理学知识都没学,更谈不上学科教学法等知识与教学技能的训练。”^[2]虽然,有些“企业引进教师”进入高职院校后也参加了一些相关的短期培训,了解了部分普通教育学和教育心理学知识,但教育类知识相对来说还是非常缺乏,职业教育原理、职业教育学和职业教育心理学等知识更是基本没有接触或知之甚少,根本谈不上系统的学习和掌握。从调研情况看,约90多名“企业引进教师”对深化高职教育改革表现出一定的不适应性或消极性,对工学结合的教育教学改革、以就业为导向的专业建设和基于工作过程的课程开发等工作感到力不从心。

3.引进的教师在教学能力方面较弱

美国全美专业教学标准委员会(NBPTS)开发的生涯与技术教育教师专业能力标准主要涵盖四大类专业能力:营造高效学习环境的能力、促进学生学习、帮助学生向工作和成人角色过渡和通过专业发展改善教育品质。^[3]相比较而言,我国高职院校“企业引进教师”的教学能力水平参差不齐、相当一部分还是很薄弱的,同时教学实践反思意识薄弱,教学能力提升乏力。从调研情况看,除了少数进校时间比较长又积极参与教育教学改革的教师外,约60%的“企业引进教师”虽然熟悉企业工作流程和新技术,但是因为缺乏将先进技术及其应用引入课程的意识、能力与方法,不能自行开发适合高职学生学习的课程,甚至不知如何将一些科研新成果、行业企业先进技术成果有机地融入教学内容。在实际教育教学过程中,缺乏相应的教学设计能力,不清楚如何进行科学的教学设计,不注重改进教学方式方法手段以及信息技术与课程的整合,不善于根据高职教育特点采取工学结合的教育教学手段;缺乏相应的教学实施能力,不能根据高职学生的特点,有效组织管理教学过程和实施项目化教学,与学生互动交流不够,缺乏相应的教学评价能力,不善于用多元化的方式评价

学生学业并引导学生自主学习。

4. 引进的教师自身发展后劲不足

由于高职院校在从企业引进教师的过程中,“不能独立定义自身所需人才的特征以及评估性价比”,“有时无法做出基于理性和长远的决定”^[4]同时,“企业引进教师”到高职院校工作也是基于权衡各种利益关系的结果,致使部分“企业引进教师”到高职院校以后发展后劲不足,有些甚至不能适应而陷入进退两难的境地。从调研情况看,有67名“企业引进教师”之所以到高职院校工作,主要考虑的原因是高校工作相对比较自由,又有两个比较长的假期;有些甚至把工作重心放在校外,利用自己的技术或专长赚取外快,而把学校的教学工作当做“兼职”,没有精力去思考如何改进教学、如何提高教学质量。调研中关于针对“您调到学校工作后,是否有不适应的地方?”问题,有53名“企业引进教师”表示,到学校后才发现高职教学工作并没有他们想象的那样轻松,不仅教学工作量大,而且要开展教育教学改革、科学研究和社会服务等工作,并且相关考核要求也比较高,感觉高职教育教学与原先企业的生产及管理等工作相比较,是更为复杂的、更为专业的工作,因为管理和教育高职学生相对是比较难的,特别是对做课题、写论文以及评职称等感到难度很大,基本放弃进一步晋升职称。本研究的155名“企业引进教师”中,副高级职称49人,占31.6%;中级职称72人,占46.5%;正高级职称只有7人,只占4.5%。

四、加强“企业引进教师”管理的策略

进入职业教育内涵发展阶段后,人才培养质量、专业品牌等核心竞争力成为衡量高职院校办学水平的关键要素。而各种核心竞争力的培育离不开包括“企业引进教师”的教学团队的共同努力。高职院校要高度重视“企业引进教师”存在的问题,深入分析产生问题的主要原因,通过完善岗位招聘、强化教育培训、加强团队建设、健全考核评价等加强聘任与管理工作,积极促进“企业引进教师”的发展。

1. 完善引进的教师的岗位招聘工作

针对引发上述部分问题的招聘环节,有8位发展比较好且已成为学校中层管理干部的受访者建议,要从源头上抓好“企业引进教师”的招聘工作。因此,为招聘到优秀的、能显著提升专业建设水平的“企业

引进教师”,高职院校需要重新审视“企业引进教师”的各个招聘环节,积极采取措施完善相关岗位招聘工作。一要结合专业情况,设置合理的招聘条件。从企业引进教师“不仅仅是为了解决眼前的问题或去找一个人填补岗位空缺,更应该是确定合适的人选,以帮助学校(专业)理顺发展方向,并依靠他们沿着这个方向推进。”^[5]因此,岗位招聘条件不能仅仅局限于考查其企业工作年限和技术技能水平,还要综合考虑沟通交流、团队协作、责任心、事业心等其他一些因素;二要加强前期考查,全方位了解拟聘人员。在正式组织面试前,学校人事管理人员和相关专业主任等要主动到企业走访了解情况,考察拟聘人员的特长、工作表现、工作成效、人际关系等,了解其真实动机和愿景诉求;同时开诚布公地明确学校(专业)的工作要求、困难、前景以及基本待遇等,防止因信息不对称引起以后不必要的误会;三要规范招聘程序,防止外在因素的干扰。学校或学院要组建招聘专家小组,严格按照招聘程序和岗位聘任条件开展招聘工作,面试过程不能迁就,并尽可能防止一些主观人为因素的干扰,坚持宁缺毋滥的原则,切实把好进口关。

2. 强化引进教师的教育培训

职业教育也是一门科学,教师备课、授课、教学管理、学业指导都需要比较专业的业务能力。发达国家非常强调职教教师入职后的适应性培训和发展性继续教育,通过教师专业发展中心,实施辅导教师制、专题研习班等具体策略,为教师提供支持与帮助。^[6]有89名“企业引进教师”提出,到学校后、正式从事相关教学工作前,接受一些必要的教育教学培训,有助于他们一定程度上弥补“没有经过规范的教师‘专业’训练”的不足,尽快融入学校、适应学校的教学工作。针对前文所述“企业引进教师”存在的职教认识模糊、教育知识缺乏、教学能力较弱等问题,高职院校不能一开始就让他们承担多门课程和大量的课时,要特别强化对这一群体的教育培训。一是通过教育政策培训,使“企业引进教师”领会国家大力发展现代职业教育的战略意图,充分认识职业教育发展对于高素质技术技能人才培养和经济转型升级的重要意义,增强从事职教工作的责任感和使命感。二是通过教育理论培训,引导“企业引进教师”树立终身学习、主动发展的理念,有意识地加强教育理论

学习,用先进的教育理念指导自身的发展和教育教学实践,让他们逐步理解就业导向、能力本位、做中学、工学结合等职教理念的实质,并切实地把它们转化为行动。三是通过相关专题培训,提升“企业引进教师”的职业教育教学能力,使他们学会运用基本的教育技术手段和项目教学、案例教学、工作过程导向教学等教学方式,初步掌握项目化课程开发、学生管理、创新创业指导等基本方法。

3.加强引进教师的团队建设

高素质技术技能人才培养是一项系统性很强的工作。高职院校工学结合的教育教学活动具有实践性、开放性和职业性的特征,需要专兼职教师精诚合作。针对“企业引进教师”感觉任务多、压力大、发展后劲不足等问题,高职院校要建立教学团队互动合作的机制,使“企业引进教师”较好地融入专业教学团队,发挥团队成员的协同作用。一是引导“企业引进教师”做好自身的专业发展规划,扬长避短,合理定位发展方向,使其与其他教学团队成员错位发展;促进团队成员的优势互补和交流协作,把教学团队成员个人的成长目标与专业建设、课程建设等工作有机结合起来,为实现专业教学团队共同目标而积极工作。二是根据“企业引进教师”的特长,合理安排其主要岗位工作,如实践教学、指导学生实训、应用技术研究、技术服务等,充分发挥其技术技能的优势作用;同时作为团队主要成员参与校企合作平台构建、专业人才培养方案制定与完善、实训基地建设与改造、项目化课程开发以及教学资源库建设等综合性的教育教学改革工作。三是建立传帮带机制,安排“企业引进教师”与优秀的专业教师结对,彼此既有自己的专长和发展方向,又有合理的分工和明确的责任,努力形成合作教改、合作研究、合作育人、合作发展的态势。

注释

①“企业引进教师”在本文中主要指高职院校从行业企业引进、从事教育教学工作,具有正式编制的教师。外聘企业教师或兼职教师是指学校从行业企业临时聘请来,从事实践教学、实训实习指导等工作的技术骨干或管理人才。企业教师则主要是指在大中型企业中的职工大学、职工学校、技工学校、夜校等从事职业技术教育的、直接为本企业培养职业技术人才的教师。(见《德国企业教师资格条例》(2009年1月21日))

参考文献

- [1]戴丽.试论高职院校通信专业企业引进教师的培养与教学实践——从“工程师”到“双师型”教师的转化[J].中国电力教育,2009(11).
- [2][6]张桂春.发达国家职业教育教师专业发展的规制及经验[J].教育科学,2013(10).
- [3]付雪凌,石伟平.美、澳、欧盟职业教育教师专业能力标准比较研究[J].比较教育研究,2010(12).
- [4][5]范冬清.大学高层次人才引进风险:影响因素与对策建议[J].高等教育研究,2014(6).

4.健全引进的教师的考核评价

根据不同岗位及工作职责,高职院校专任教师(包括“企业引进教师”)大致可以分为教学为主型、科研为主型、教学科研并重型和社会服务与推广型四类。针对“企业引进教师”对评聘职称有畏难情绪、自我发展动力缺乏等情况,高职院校应针对不同类型“企业引进教师”的发展要求,完善相关考核评价制度,健全考核评价机制,实施分类考核评价,扬长避短,促进个性化发展。一是业绩分类评价。除了课程教学、学生实习实训指导等常规工作外,把校企合作、学生技能竞赛指导、课题研究、课程开发等折算成一定的工作量,提高“企业引进教师”参与其他专业建设相关工作的积极性,教学业绩、科研业绩、社会服务业绩等根据不同类型教师的评价指标要求,按照不同比例折算成年度业绩考核分。二是职称分类评聘。根据不同类型“企业引进教师”岗位职责和工作特点,实施专业技术职务(职称)分类评聘,明确规定不同类型教师以及不同层次职称评聘的申报条件,包括不同的基本要求和分类别的业绩要求。调研中有112名“企业引进教师”希望在职称评审中,为企业开展的重要技术服务、指导学生参加全国技能竞赛获奖等,能等同于(或替代)一定的课题、论文要求。三是聘期分类考核。完善《学校岗位聘期考核办法》,除基本工作量和考核要求外,设置一些体现高职特性、个性化、可供选择的业绩要求,如有部分重大(高层次)业绩成果允许下一个聘期免除业绩考核,鼓励“企业引进教师”潜心本职工作。

本文系全国教育科学“十二五”规划2011年度教育部重点课题“高职‘双师结构’专业教学团队整合培育研究”(GJA114001)的部分成果。

(责任编辑 翁伟斌)

(下转第 77 页)

[7]田书芹,王东强.新生代农民工职业教育培训主体博弈与政府治理能力提升[J].教育发展研究,2014(19).

[8]农业部.《关于加强农业广播电视学校建设加快构建新型职业农民教育培训体系的意见》[Z].2013.

[9]曹成刚,田兴江,崔淑婧,田书芹.美国社区学院发展历程及对我国农民工教育培训的启示[J].重庆高教研究,2013(6).

A Comparative Research on the Model of Vocational Agricultural Education for New Generation of Farmers under the Background of Balanced Development of Urban and Rural Regions

Wang Dongqiang & Tian Shuqin

(Chongqing University of Arts and Sciences, Chongqing 402160;

Southwestern University of Finance and Economics, Chengdu 611130)

Abstract: In the near decades, the overall population in rural region has fallen significantly. Meanwhile, agricultural population has been aging and the proportion of male in agricultural population has been decreasing. Putting it in another way, agriculture has been facing the structural shortage of professional farmers, which has become the key factor that constrains the development of modern agriculture and the construction of beautiful countryside. Under the background of the balanced development of urban and rural regions and based on the development trend of vocational education for the new generation of farmers, the current paper systematically compared the four typical models of vocational education for the new generation of farmers from their implementation principles, application conditions, difficulties and cooperation systems. These four models are the model of learning credits bank, the model of overall organization of education in urban and rural area, the model of comprehensive cooperation of school and industry, and the model of regional cooperation. Suggestions for promoting the implementation of vocational education for the new generation of farmers were proposed in the last section of this article.

Key words: the new generation of farmer, vocational agricultural education

(上接第 69 页)

The Teachers from Enterprises in Higher Vocational Colleges: Problems and Solutions

Shao Jiandong

(Jinhua Polytechnic, Zhejiang Center For Modern Vocational Education, Jinhua 321007)

Abstract: In order to serving to optimize the teachers' structure, strengthen the relationship between school and enterprise, improve the teaching quality, upgrade students' post ability and etc, Higher vocational colleges are more and more attention introducing teachers from enterprises. However, there are still several problems with these teachers, such as obscure knowledge of vocational education, lack of pedagogical knowledge, poor teaching ability and insufficient momentum of development. To promote the development of the teachers from enterprises, it is necessary to perfect the post recruitment, reinforce the teaching training, strengthen the team building and optimize the assessment system.

Key words: teachers from enterprises, specialized development, solutions