

构建高职“师资资源共享”校企合作机制的思考

李俊飞, 缪秋菊, 邵琳艳

(苏州经贸职业技术学院, 江苏 苏州 215009)

摘要: 目前高职院校实施校企合作中,还面临着诸多的师资困境,影响了校企双方的合作程度。本文全面分析了校企合作师资困境产生的内在原因,并提出了建立政行企校参与的师资队伍机制、区域共享的兼职教师信息平台、多元形式的师资业务提升路径、分类评价的师资绩效考核办法等对策,从而系统地构建高职院校“师资资源共享”的校企合作新机制。

关键词: 师资资源共享; 校企合作; 机制

中图分类号: G 715

文献标识码: A **文章编号:** 1008-6536(2012)02-0058-03

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》指出,以“双师型”教师为重点,加强职业院校教师队伍建设。因此,师资队伍建设是当前高职院校加强内涵建设的核心内容。为了提升师资队伍的整体素质,高职院校需要确立“师资资源共享”的新型校企合作机制,使校企双方的人才资源能够做到兼职互聘和整合共享,逐步消除制约教育行政部门与劳动人事部门、高职院校与企业行业、高职院校专兼职教师之间开展合作交流的不利因素,为校企合作的深入开展奠定坚实的基础。

一、实施校企合作面临的师资难题

(一) 双师教师有效供给不充足

随着高职教育的快速发展,很多高职院校在持续扩大招生规模的同时却没有同步扩大“双师型”教师队伍,教育部门也缺少“双师型”教师职前培养和在职培训的有效措施,“双师型”教师的供给不足,致使高职院校的实践教学质量普遍不高,严重影响了高职院校的办学吸引力。

(二) 兼职教师教学水平不够高

随着国家、省级示范性高职院校项目的实施,再加上高职院校新一轮人才培养工作评估的推行,高职院校加大了对企业行业兼职教师的聘用和引进力

度,兼职教师虽然具有丰富的工作实践经验,但缺少教育学、心理学等理论知识,实践项目的教学效果普遍不高,挫伤了学生的学习主动性。

(三) 师资队伍考核机制不健全

人才资源是高职院校的第一资源,虽然高职院校逐步开始重视教师队伍建设,但是由于高职院校人事改革制度的落后,部分院校在教师管理考核上仍存在重理论、轻实践的误区^[1],日常管理考核机制不健全,缺少系统的教师分类管理办法,无法细分和区别教师的岗位绩效价值差异,制约了广大专兼职教师队伍的工作积极性。

(四) 人才资源互聘标准不统一

当前,国内各地方省级政府仍没有出台一部专门关于高职院校兼职教师的行政法规,也没有针对职业院校教师深入企业行业挂职实践锻炼的专门管理制度。由于缺乏税收优惠和相关费用减免政策,大型企业也不愿意主动制定持续培训高职院校教师的动力机制。因此,高职院校和企业行业在共享人才资源时找不到合适的法律依据,双方兼职或挂职人员的工作创造性、法律风险性无法享受制度性的保障。

二、校企合作师资困境的原因分析

收稿日期: 2012-04-21

作者简介: 李俊飞(1975—),男,苏州经贸职业技术学院高教所助理研究员,硕士。

基金项目: 2010年-2011年中国职业技术教育学会科研规划课题(253324)。

目前高职院校与企业在校企合作过程中,还缺少有效的“师资资源共享”合作平台,人才引进和交流过程不畅通,影响了校企双方的合作程度,主要原因在于:

(一) 体制政策的制约

高职院校的办学时间较短,在开展校企合作时还面临着诸多外部环境的制约因素。由于地方政府缺乏统筹的校企合作政策法规,导致教育、劳动、人事、税务等相关政府部门无法合力解决企业人员在校企合作过程中遇到的津贴补助、生活待遇、社会保险等问题^[2],这制约了高职院校拓展校企合作的空间,不利于高职院校专业教师与企业技术人员在互聘性、互动性等交流融合。另一方面,政府相关部门对校企合作中企业兼职教师的聘任标准和准入门槛、高校挂职锻炼教师的绩效考核和薪酬设计等问题还缺乏统一的管理规范和制度安排,行业企业与职业院校之间没有建立起定期对话的协调机制,这使得校企双方无法进行师资资源共享,成为影响高职院校师资培养的瓶颈问题。

(二) 高职院校的局限

在现实环境中,大多数高职院校在办学体制上隶属于教育行政部门,缺乏行业性办学的支撑,导致高职院校的“职业性”属性不鲜明。因此高职院校的教师大都擅长传统的理论教学,教学模式大多是“以课堂为中心”,缺乏技术开发、产品营销、工艺设计等企业实践背景^[2]。而且,囿于高校教师职称评审制度的影响,大多数教师不得不在专业论文发表上投入大量精力,一定程度上抑制了深入企业实践和挂职锻炼的积极性。当然,高职院校由于办学体制和人事制度等原因,不会吸引到真正的高技能人才、领军人物、高级管理人员前来兼职,所以校内实践课程的教学质量和效果普遍不高。

(三) 企业行业的考虑

对于许多企业来讲,出于自身以营利为目的的优先考虑,不愿解决高职教师挂职锻炼带来的企业管理成本问题。为了在激烈的市场竞争中生存,有的企业甚至还防范教师获取企业的核心商业机密。国内各地对于企业行业接收高职院校教师实践并没有明确的法律规定,也没有明确企业行业必须承担一定师资培训义务的要求,所以企业行业并不积极主动培训高职院校的教师。即使企业行业的技术人员和管理骨干被聘请到高职院校任教,也不太认同高职院校对上课周期时间的严格要求,不太满意兼职津贴待遇较低的薪酬问题。

三、确立“师资资源共享”校企合作机制的对策

(一) 确立政行企校参与的师资队伍建设机制

2010年教育部、财政部联合下发的《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》提出,地方政府与行业企业共建高职院校,形成人才共育、过程共管、成果共享、责任共担的紧密型合作办学体制机制。地方政府应该统筹教育、劳动、人事、税收等相关政府部门的职能整合,协调处理好高职院校“双师型”教师队伍培养、培训和考核的政策制度,遴选大批区域龙头企业和大型国有企业,作为高职院校师资实践培训的基地;同时与著名大学的教育学院或师资培训中心积极合作,提高企业兼课教师的教育教学理论功底和教学策略技能^[3];行业协会也要定期组织校企对话平台,建立起企业兼职教师和高职挂职教师的双向交流沟通机制,提高高职院校的共享师资资源的综合素质,形成互聘共兼的双师团队。

(二) 建立区域共享资源的兼职教师信息平台

高职院校的师资队伍建设,不同于普通本科大学,更强调教师的企业实践背景^[4]。由于劳动人事制度改革的滞后和高校教师资格考试门槛的严格,事实上企业行业的高技能人才无法被聘任为高职院校的专任教师,只能以临时约定或人脉关系的方式承担兼职课程的教学任务。在现有教育财政拨款体制下,公办高职院校也无法获得政府下拨的兼职教师专门津贴费用和工资补贴,因此高职院校不得不从教育财政拨款中拿出一定的微薄经费,用于补偿兼职教师的劳动付出,这反而无法吸引企业的领军人才、高技能人才来校兼任任教。因此,在高素质兼职教师稀缺的人才市场资源中,高职院校必须协调起来,共同出资建立兼职教师聘用基金,根据专业设置的相近或相似程度建立区域兼职教师信息库,共享高质量的企业兼职教师师资资源,并将该资源库辐射共享到区域内每所高职院校,逐步形成校内实践课程和实训项目主要由兼职教师承担和讲授的新趋势。

(三) 拓宽多元形式渠道的师资业务提升路径

师资队伍是制约当前高职院校办学发展的瓶颈问题,所以《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》中指出,加强职业院校和实训基地建设,要通过技能大师工作室、高技能人才培训基地等形式,培养出精湛技艺的高技能人才,国家宏观层面的政策导向为高职双师教师队伍的业务提升提供了有利条件。此外,2011年教育部又出台了《关

于进一步完善职业教育教师培养培训制度的意见》,明确提出“国家依托普通本科院校、职业院校和大中型企业,继续建设一批‘双师型’教师培养培训基地和教师企业实践单位”,并且使校企合作的主线能够贯穿在教师业务提升的全过程。

据此,高职院校需要设立兼职教师管理中心^[5],自主设置兼职教师准入资格和遴选标准,对具有企业行业一线实践经验背景的高技能兼职教师,开设教学业务能力提升课程菜单,让兼职教师不断提升教学理论水平、熟悉国家的职业教育政策、了解 90 后大学生的学习心理特点、掌握跟不同专业学生的交流技能,这样就能够拓宽共享师资业务提升的多元路径,最终增加高职院校的人力资源竞争优势。

(四) 制定分类管理评价的师资绩效考核办法

高职院校的教师大体分成两类,一类是跟学校签订人事聘用合同关系的专任教师,可以细分为专业教师、辅导员系列教师、公共基础课教师三种类别;另一类是承担学校实践教学任务的企业兼职教师,可以细分为领军型教师、技师型教师、高级工教师三种类别。这两类教师队伍都要求具备双师素质,共同组成了高职院校专兼结合的教学、科研师资队伍。

高职院校对于不同的类别和系列的教师,应该根据区域城镇居民收入水平和同类高职院校教师工资的平均收入,结合自身办学发展规划的定位目标

和实际发展水平,依据教师的年龄、工龄、教龄、绩效等因素,统一设计与制定全校高弹性、多形式的校企共享师资薪酬系统,提高校企共享人力资源对办学发展的贡献度。严格讲,师资队伍薪酬体系跟绩效考核紧密联系在一起,所以高职院校必须改革传统的人事分配制度,按照岗位目标管理和 360 度反馈的绩效考核原理,减低人为的考核误差,提高校企共享师资之间的薪酬和福利差距,充分调动专兼职教师组成的共享师资团队开展教学、科研工作的积极性,使高职院校成为地方高端技能型人才培养的先进基地,成为社区发展先进科学文化的传承基地,成为中小企业的开发科学技术的创新基地。

[参考文献]

- [1] 储锦超. 高职院校师资队伍存在的问题与对策[J]. 产业与科技论坛, 2011(8): 143 - 144.
- [2] 李俊飞. 对金融危机下财经类高职开展校企合作的思考[J]. 职教论坛, 2010(2): 13 - 14.
- [3] 贺继明. 破解高职院校的兼职教师难题[N]. 光明日报, 2012-04-21(10).
- [4] 马树超. 中国高等职业教育 - 历史的抉择[M]. 北京: 高等教育出版社, 2009.
- [5] 何旭曙. 校企合作理念下的高职院校师资队伍建设探讨[J]. 深圳信息职业技术学院学报, 2011(2): 59 - 63.

Reflections on the Construction of Teacher Resource-Sharing Cooperation Mechanism between Colleges and Enterprises

LI Jun-fei, MIAO Qiu-ju, SHAO Lin-yan

(Suzhou Institute of Trade and Commerce, Suzhou 215009, China)

Abstract: The cooperation between higher vocational colleges and enterprises is in dilemma in terms of teacher resources, which affects the cooperation degree of the two sides. This paper gives an analysis of the underlying causes of the problems and proposes some countermeasures, such as the construction of faculty team involving the participation of government, industry and enterprises, the establishment of regional shared information platform of part-time teachers, the finding of multiple ways of improving teachers' professional skills, and the adoption of classification-and-evaluation teachers' performance assessment methods, thus building a new cooperation mechanism between higher vocational colleges and enterprises to realize the purpose of teacher resource sharing.

Key words: teacher resource-sharing; college-enterprise cooperation; mechanism

(责任编辑: 李金宇)