

中职师资“U-E-S”协同培养模式研究

李文倩

广东技术师范大学

DOI:10.12238/mef.v7i6.8323

[摘要] 中职师资“U-E-S”协同培养模式应达到目标一致、多方参与、动态运转的状态。但在实施过程中,由于大学、企业、中职学校利益诉求不同,育人目标达成度不高、参与度有限,协同培养效果不佳、反馈机制不健全,育人模式未形成闭环,面临实然困境。为突破现实困境,需要政府参与调控,给予政策支持与经费保障;通过增强利益驱动,提高各方主体参与积极性;而且要求建立反馈机制,及时调整以满足市场需求。

[关键词] 中职师资;“U-E-S”;协同培养模式

中图分类号: G4 **文献标识码:** A

"U-E-S" cooperative training mode of secondary vocational teachers should be the state, the actual predicament and the path

Wenqian Li

Guangdong Normal University of Technology

[Abstract] The "U-E-S" cooperative training mode of secondary vocational teachers should achieve a state of consistent goals, multi-participation and dynamic operation. However, in the implementation process, due to the different interests of universities, enterprises and secondary vocational schools, the degree of achievement of education goals is not high, the participation is limited, the collaborative training effect is not good, the feedback mechanism is not perfect, the education model has not formed a closed loop, and it is facing a real dilemma. In order to break through the practical difficulties, the government participates in the regulation and gives policy support and fund guarantee; We will increase the interest drive and increase the enthusiasm of all parties for participation. Establish feedback mechanism, timely adjustment to meet market demand.

[Key words] secondary vocational teachers; "U-E-S"; collaborative training mode

随着科技更新迭代,产业升级深入推进,国际竞争也日益激烈。国家领导人在这一历史性交汇点上,创造性地提出了“新质生产力”的概念,不仅揭示了当前科技革命与产业变革的核心要义,也为我国经济发展方式转型指明了方向。推动新质生产力发展的关键因素是培养新质劳动者,职业教育是培养满足经济发展需要的技术技能人才的主战场,必须中职师资的培养质量是提升职业教育质量的重要因素。新质生产力发展给职业教育带来的新要求、新挑战,同时也给我国中职师资的培养提出了更高要求。

近年来,国家政策文件中多次强调多主体联合培养中职教师的重要性和迫切性。2014年教育部在《关于实施卓越教师培养计划的意见》中明确表示,面向现代职业教育发展需要,建立健全高校与行业企业、中等职业学校的协同培养机制^[1]。2018年9月,《关于实施卓越教师培养计划2.0的意见》再次直接明了地提出高校应与行业企业、中等职业学校联合培养中职教师。^[2]

在政策指引下,高校根据当地产业需要和自身实际开始进行中职师资“U-E-S”协同培养模式的实践探索,这是一种多方主体参与的人才培养模式,其中“U”指的是大学(University,简称“U”),即承担中职师资培养的职业技术师范院校、普通师范院校和综合性大学;“E”指的是企业(Enterprise,简称“E”),即参与中职师资培养的企业;“S”指的是中职学校(School,简称“S”)。

1 中职师资“U-E-S”协同培养模式的应然状态

1.1 目标一致

“U-E-S”协同培养模式的本质是一个合作共同体,大学、企业和中职学校三方主体之间在相互理解和支持的基础上,明确各自的角色与责任,建立起紧密的合作关系,形成合力,共同制定师资培养方案和人才培养目标。通过“U-E-S”模式,各方应能够实现资源共享,包括教学资源、实习实训基地、师资力量等。大学可以为中职教师提供先进的教育理念和科研成果,企业

可以提供实际的行业需求和实习机会,从而提升中职教育的实用性和前瞻性。科学有效的“U-E-S”协同培养模式,可以提升中职师资的质量和水平,进而为产业发展和人才培养提供有力支撑,从而实现教育与经济的共赢,“U-E-S”协同培养模式最终的目标只有一个,即培养高质量的中职师资队伍,为产业赋能。

1.2 多方参与

在中职师资“U-E-S”协同培养模式中,大学(U)、企业(E)和中职学校(S)三方主体各自具有不同的职业与分工。大学主要负责中职师资职前职后的理论素养教育,具体包括教育研究、师资培训、校企合作。企业主要基于主动承担社会责任和获得人力资源的驱动参与培养,可以为中职师资的培养提供实践平台、课程建设、能力认证、反馈行业需求。中职学校负责实施教学计划、师资培养与发展、反馈毕业生质量等。

三方主体之间属于协同关系,建立定期沟通机制,分享信息与资源,共同解决在师资培养和人才输送中遇到的问题。共同制定评价标准,以评估各方在协同培养过程中的效果,促进其不断优化与改进。中职师资“U-E-S”协同培养模式通过分工明确、协同合作的方式,能够更有效地提升师资质量,为学生培养适应市场需求的高素质职业人才。

1.3 动态运转

2019年,国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》提出“完善政府、行业、企业、职业院校等共同参与的质量评价机制,积极支持第三方机构开展评估”。中职学校作为中职师资的“消费者”,应主动建立以学生为中心的多主体、全方位、动态化的教师教学评价体系,对不同专业和技术等级实施分类评价,听取多方评价意见,促进形成“评价—反思—项目—提升”的良性循环,并将评价结果及时反馈给大学和企业,以便另外两个主体及时根据评价结果调整中职师资的培养方案^[3]。

2 中职师资“U-E-S”协同培养模式的实然困境

2.1 利益诉求不同,育人目标达成度不高

中职师资“U-E-S”协同培养模式中三方主体的利益诉求存在差异。^[4]大学的主要诉求是通过“U-E-S”协同培养为大学带来企业和中职学校的优质资源,弥补大学培养中“重理论轻实践”的不足,提高中职师资的培养质量,从而提高学校的社会声誉。还可通过校企合作引进企业中的优秀人才到校内兼职,完善师资队伍结构。

企业的主要诉求是:(1)人力资源需求,通过合作可以获得源源不断的实习生资源,薪资成本低,能在一定程度上解决企业的用人需求。(2)寻求技术服务,希望通过大学的科研资源对企业重要技术进行升级、创新,节省研发成本。(3)提高企业知名度,企业通过为高校提供设备、实习机会等方式提高自身的企业形象和社会知名度。

中职学校的利益诉求是自身可持续发展和社会资源的支持。通过参与“U-E-S”协同培养,中职学校希望获得优质的教师资源,同时希望获得政府政策、经费的支持以及企业和大学的前沿技术资源的共享。

三方主体由于组织属性的不同,利益诉求差异是客观存在的,由于利益驱动不充分导致目前高等学校、企业、中职学校之间的合作关系停留在较浅层面,需要政府的宏观调控。^[5]

2.2 参与度有限,协同培养效果不佳

职业教育教师具有跨界实践的双重特征,既包括作为职教教师的教学实践,也有作为专业技术人员的生产实践,前者发生于教学的具体组织与实施过程中,后者则发生于生产劳动的具体组织与实施过程中。^[6]在中职师资“U-E-S”协同培养模式中,大学作为核心培养主体,育人是本职工作,在合作中较为积极,主动与企业、中职院校合作,为中职师范生争取实习机会和平台。企业作为营利性机构,其行为主要考虑投入与产出的大小关系,对于企业来说,培养短期的实习生是一个“赔本买卖”,在没有额外收入补贴的前提下,为实习生配备师傅是个难题,且短时间内也无法取得显著的培养效果。部分中职学校未充分认识到中职师资的培养对于中职学校长远发展的意义,抵触合作培养中带给中职教师指导实习生的困难,认为“没有义务参与培养”。

2.3 反馈机制不健全,育人模式未形成闭环

中职师资“U-E-S”协同培养模式理应是一个不断反馈、调整的动态过程,但实际中,一方面中职学校并未建立完善的教师评价体系,对中职师范生的入职后的表现无准确的评价,且未及时反馈给大学和企业,导致另外两个主体不能及时调整培养方案,培养质量满足不了中职学校的需求。另一方面,中职师资的培养层次不足,不符合中职院校招聘教师的要求。《方案》中特别指出,从2019年起,职业院校、应用型本科高校相关专业教师原则上从具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘^[7],2020年起基本不再从应届毕业生中招聘。虽然该政策的实施有所延缓,但从现实来看,职教应届师范本科毕业生缺乏工作经历,学历层次不高,到中等职业学校就业的比例逐步降低。

我国职教师资人才培养体系在不断完善,纵向层次上形成了“本—硕—博”一体化的培养层次,横向上的培养路径也从单一的以独立设置的职业技术师范院校为主到拓展普通高校建立二级学院以及建立职教师资培训基地等多种培养主题的多渠道职教师资培养路径。^[8]

但是教育硕士(职业教育领域)研究生培养单位在逐步减少,培养规模较小。对全国重点建设职教师资培养培训基地的调查表明,近年来许多高水平大学逐渐退出职教师资培养行列。^[9]此外,中职师范生职后发展还存在社会认可度不高、考核评价体系不完善、职后培训不充分、薪资待遇有待改善等问题。

3 中职师资“U-E-S”协同培养模式的使然状态

3.1 政府参与调控,给予政策支持与经费保障

中职师资的培养是一种公共管理行为,不能仅靠市场调节,若使“U-E-S”协同培养模式能够取得理想的培养效果,政府必须加以宏观调适和统筹指导,并在政策上和经济上对中职师资的培养加以扶持。一是制定相关政策,对中职师资的培养方案给予明确指导,鼓励高等院校(U)、中职学校(S)和企业(E)之间的

合作,落实产教融合系列政策,完善国家技能形成制度,培养“双师能力”师资,对参与中职师资培养的企业给予税收优惠,鼓励其投入时间、资源和资金用于师资培训。二是建立中职师资人才培养的职业标准和评估体系,为各方协同培养提供依据。对表现优秀的教师和院校给予表彰和奖励,通过资金或荣誉激励提升师资培养的质量。三是设置专项资金,支持高等院校和中职学校的联合培养项目,尤其在师资培训、课程开发和实践基地建设等方面提供经费,通过财政拨款或奖励机制,对积极参与“U-E-S”模式的院校、企业给予经费支持。

3.2 增强利益驱动,提高各方主体参与积极性

中职“U-E-S”协同培养模式本质上是一个利益共同体,当三方主体的利益诉求冲突时会导致运转不畅,当三方利益方向一致时,才能达到协同目标。一是要建立利益共享机制,签订利益分享协议,明确各方的权利与责任,确保高等院校、中职学校、企业在项目成果、人才输出上的利益均分。二是要建立考核与激励机制,设立绩效考核机制,依据参与“U-E-S”模式的成效,对教师和学校进行考核奖励,提高教师的工资水平、职称晋升等,吸引优秀人才参与到师资培养中。企业对参与教师的培训和支持,通过资源投入、资金补助等方式,增强教师的职业成就感。鼓励中职学校与企业合作,在学员就业时设立奖励机制,企业可以向中职学校提供奖学金或实习津贴,以吸引更多学生。三是增强企业参与感,组织企业参与课程设计、教材开发等环节,使企业在师资培养上更有话语权,增强其参与的积极性。设立中职师资培养的行业交流会,促进校企双方的资源对接与合作,共同探讨行业趋势,提升师资培养的针对性。

3.3 建立反馈机制,及时调整以满足市场需求

在中职师资“U-E-S”协同培养模式中,建立有效的反馈机制,及时调整以满足市场需求,培养出更符合社会和行业需要的高素质技术人才。一是设立定期反馈机制,例如学期末或每个学期的中期,针对不同参与方(教师、学生、企业),制定专门的反馈表,通过问卷调查、访谈或座谈会等形式收集参与教师、学生和企业的反馈意见。二是紧跟市场需求,定期对行业发展、企业招聘需求、职业技能变化等进行研究,跟踪市场动态。通过行业协会、企业反馈和毕业生就业率、用人单位满意度等指标数据等渠道,获取对市场需求的最新信息。三是动态调整专业设置和

培养方案,大学应主动加强与地区的联动,深入挖掘地区与学校的优势资源,服务当地产业发展,鼓励企业定期参与学校的课程设计和评估,持续为特色专业群建设注入发展动能。

总之,中职师资“U-E-S”协同培养不仅是政策导向,也是中职师资培养的应有之义,虽然在实际运转过程中出现了三方利益冲突、主体参与积极性不高、机制不健全等问题,这也是新事物发展过程中的必然挑战,但相信通过政府的积极干预,各方主体共同体意识的增强,该模式会发挥更优质的培养效果。

【参考文献】

- [1] 教育部关于实施卓越教师培养计划的意见(教师[2014]5号)[EB/OL].(2014-08-19).[2019-04-17].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7011/201408/t20140819_174307.html.
- [2] 关于实施卓越教师培养计划2.0的意见[EB/OL].(2018-10-10).[2019-04-17].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7011/201810/t20181010_350998.html.
- [3] 王慧.高质量发展背景下高职院校“双师型”教师协同培养模式构建研究[J].职业技术教育,2023,44(36):50-54.
- [4] 孙泽菁.中等职业教育师资U-E-S协同培养机制研究[D].广东技术师范大学,2020.
- [5] 孙泽菁.中等职业教育师资U-E-S协同培养机制研究[D].广东技术师范大学,2020.
- [6] 陈永芳,颜明忠.职业技术教育专业教学论[M].北京:清华大学出版社,2007.
- [7] 国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知(国发[2019]4号)[EB/OL].(2019-02-13).[2019-04-17].http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.htm.
- [8] 刘晓,沈希.我国职教师资培养:历史、现状与体系构建[J].河北师范大学学报(教育科学版),2013,(11):71-76.
- [9] 李玉静.我国职教师资培养的模式、挑战与方向论——“新时代一流职教师资培养高峰论坛”综述[J].职业技术教育,2021,42(33):51-55.

作者简介:

李文倩(1997--),女,汉族,河南省夏邑县人,硕士研究生、助教,研究方向:思想政治教育、教师发展与管理。