

校企双主体办学模式下应用型本科院校

“双师结构”教学团队建设*

赵雯晖 谢丽丽

(黑龙江工商学院, 黑龙江 哈尔滨 150000)

摘要: 校企双主体办学模式实现教育和企业岗位需求之间的对接, 是应用型本科院校教育发展的主要方向, 而“双师结构”教学团队则是校企双主体办学的基础支撑, 通过教师团队的完善建设, 实现校企之间的资源互补, 整合校企两个方面的师资力量, 提高应用型本科院校人才培养的质量与水平。因此, 本文基于校企双主体办学模式, 进行应用型本科院校“双师结构”教学团队建设内容、建设保障机制的论述, 以为校企双主体办学及“双师结构”教学团队建设提供经验借鉴。

关键词: 校企双主体办学模式 应用型本科院校 双师结构教学团队

DOI: 10.12319/j.issn.2096-1200.2022.30.118

应用型本科院校积极推行双主体办学, 与企业合作育人, 打造出校企双主体办学模式, 实现院校教育与企业的深度合作, 相互之间的优势互补。“双师结构”教学团队建设是校企双主体办学的核心工作, 在应用型本科院校教育教学中, 院校教师与企业教师并行, 弥补院校教师实践操作上的不足, 同时在实践课程中引进企业的生产管理模式, 有利于应用型本科院校高级应用型技能型人才培养质量的提升。因此, 应用型本科院校在校企双主体办学模式下, 具有积极促进“双师结构”教学团队建设的必要性。

一、应用型本科院校校企双主体办学模式组织结构的构建

(一) 设立校董事会

校企双主体办学模式顾名思义是指学校与企业共同联合办学, 应用型本科院校采用此种办学模式, 仍然坚持党委领导, 贯彻执行校长负责制, 并且引入了企业内部治理模式, 专门组建成立校董事会, 由政府职能部门、应用型本科院校、企业等参与校董事会, 作为指导、领导应用型本科院校办学最顶层的组织结构, 实现校企双方的双向互动、资源整合、合作共赢。校董事会负责建立并完善校企合作机制, 促进校企深度合作, 为应用型本科院校人才培养方案的制定与改革, 教学内容设计、实训实习基地建设、学生就业等工作提供组织保障, 提高应用型本科院校校企双主体办学的水平, 积极推动校企合作办学、合作育人^[1]。

(二) 打造校外企业学院

应用型本科院校培养的是高级应用型技能人才, 校企双主体办学模式实现了工学最大程度的结合, 应用型本科院校与行业知名企业合作办学、协同育人, 使企业成为了应用型本科院校的二级学院, 以院校主导校企双主体办学, 以项目合作制、股份制、外包制等建立院校与企业之间的合作关系, 同时以行业或企业未来发展的人才需求为导向, 进行应用型技能型人才培养方案的调整, 为行业企业输出高技术、高技能人才。校企双主体办学模式推动育人、研发、盈利的一体化, 构建院校教师与企业教师的双师结构教学团队, 实现院校一级学院与企业二级学院的并行。

(三) 校企共建教学工厂

应用型本科院校采用校企双主体办学模式, 将企业的生产经营管理引进教育教学体系, 根据院校开设的专业, 选择技术关联性大的企业共建教学工厂, 将企业的生产经营模式通过精简压缩后, 照搬至教学工厂, 实现真正意义上的工学结合。学生在教学工厂中, 获取最为真实的工作体验, 完成专业知识的学习与专业技能的训练, 有利于学生岗位能力的提升, 实现院校教学与企业岗位需求的对接。在校企共建教学工厂的模式下, 院校与企业建立了深度合作, 学生有机会参与企业研发项目, 或是进入企业进行实习, 直接参与企业生产经营。企业为院校提供设备、场地、技术、管理、资金等支撑, 双方在合作中各取所需, 教学与工厂直接对接, 应用型本科教育教学融入工厂

* 本文系黑龙江省教育科学“十四五”规划2022年度重点课题: 应用型本科院校“双师结构”教学团队建设的研究与实践(编号: GJB1422009)。

模式，而工厂中也融入了教学，使学生在真实的工厂环境下，探究专业知识，钻研专业技能，深度参与生产过程，达成应用型本科院校高级技术应用型人才培养的目标。

二、校企双主体办学模式下“双师结构”教学团队建设的内容

（一）调整优化团队结构

“双师结构”教学团队的成员来自于校企双主体，由院校教师与企业教师组成，院校教师具备优秀的教学经验，专业理论水平较高，企业教师一般是工程师级别的技术技能人才，具有优秀的实践经验，院校教师与企业教师之间优势互补，共同推进理论与实践、校内与校外教学，充分发挥双师的功能，提高校企双主体办学的质量与水平。在院校教师方面，应用型本科院校教师通常具备良好的教学教育能力，拥有专业教育背景，直接选择专业任课教师即可。在企业教师方面，从企业中选择工程师级别的优秀员工，其具备良好的技术技能教育背景，实践操作经验丰富，最好具有教师从业资格。针对专聘企业教师，应用型本科院校与其建立定期聘用关系，与院校教师享受同等的待遇。在校企建立合作过程中，从企业中选择符合院校教学要求的专职企业教师。为了进一步充实双师教学团队，采用临聘教师，根据院校专业教学的实际需要，从与专业技术相关联的企业中聘请工程师、优秀技术人员等，作为企业教师的补充，提高“双师结构”教学团队成员配置的灵活性^[2]。

（二）双师任职能力建设

“双师结构”教学团队的任职能力主要是指团队在校企双主体办学模式下，团队成员需要具备的各项能力，主要包括了以下几项能力，一是专业建设能力，教学团队的成员具备专业相关岗位需求的调研能力，熟知企业岗位对于人才职业能力、专业知识、职业素养等的需求，了解行业发展现状及未来发展趋势，并具备人才培养方案、教学大纲、课程建设、教学工厂或实训基地建设等能力；二是教学设计能力，具有丰富的专业教学经验，掌握应用型本科教育教学规律与要求，可熟练使用案例教学法、任务驱动教学法、讨论式教学法等，进行教学内容、教学过程、教学活动等设计，甚至是具备教材编制能力等；三是教学组织能力，按照专业课程教学目标及教学大纲的要求，组织实施教学，维护课堂教学秩序，最大限度的调动学生学习的积极性，并要求“双师结构”教学团队成员具备良好的教学素养与能力，如可熟练运用现代教育技术，熟知现代教育理念和教学方式方法，以及良好的课堂教学把控能力，

实践教学的指导能力等；四是工程实践能力，具备一线生产实践操作经验，熟知专业的新理论、新知识，同时具备新技术、新工艺、新设备的实际操作能力，掌握企业岗位的基本技能、生产流程、管理标准要求等；五是职业指导能力，熟知专业相关岗位的标准要求，评估就业岗位未来发展趋势，并能对学生进行素质能力测试，给出就业建议与指导。

（三）双师培养及培训体系建设

1.建立并落实导师指导制。加大青年教师培养力度，由优秀的老教师传、帮、带青年教师，培养青年教师良好的师德师风，提升其教学能力，为“双师结构”教学团队输送新鲜血液。一是明确培养内容，主要包括思想品德、教学能力、科研能力、职业行为规范等；二是确定培养方式，导师与被培养教师之间紧密联系，统一培养与个性化培养相结合，可采用讨论交流、分享知识与经验、课题合作、举办短期培训班等形式，对双师进行长期系统性的培养，提高培训的成效；三是完善考核体系，实行学院和企业双向考核机制，针对双师进行教学能力、实践指导能力、教学设计能力等的全面考核，结果记入教师业绩档案，形成对双师的激励与约束作用。

2.建立任职能力标准体系。明确“双师结构”教学团队成员的任职能力标准，主要包括了双师的基本能力、实践能力、职业能力等，以任职标准驱动双师在岗学习、在岗成长。在基本能力方面，针对教学设计、语言表达、信息技术、课堂组织管理、教学实施等设置任职能力标准要求。实践能力方面，教师专业课程的技术实操能力、企业生产及管理流程熟悉程度，生产工艺、项目实操等能力，建立全面的任职能力标准体系，贯彻落实任职能力达标制，形成对双师的约束作用。针对未达标的教师进行转岗培训，针对达标的教师予以精神或物质奖励。应用型本科院校方面，应为双师任职能力的培养和提升创造条件，比如，面向双师开放实验室或实训室，安排双师外出学习交流，或是进入合作企业进行岗位实训，提高双师的任职能力，为校企双主体办学夯实师资基础^[3]。

3.加强工程实践能力培养。基于“双师结构”教学团队建设，可积极推行双师、技术资格认证制度，引导双师提升自身的工程实践能力。应用型本科院校在校企双主体办学模式的支持下，建立“双师结构”教学团队长期建设计划，并与短期培训相结合，对双师进行常态化的培养，持续提升双师的工程实践能力。首先安排双师进入合作企业接受技能、管理培训，在一线岗位锻炼技能，承担合作项

目,参与产品研发,为企业客户提供技术服务等,完成实践能力的培养。将企业优秀的技术人员、管理人员、工程师等,请进院校,由其对双师进行技术技能培训,实现教学、科研、实践、培训的一体化推进,将校企合作、校企共建、工学结合真正落到实处,提高“双师结构”教学团队建设的成效。

三、校企双主体办学模式下“双师结构”教学团队建设的后勤保障机制

(一) 加强顶层设计,制定建设规划

校企双主体办学模式下“双师结构”教学团队建设需要长时间的坚持,加强顶层设计,科学的统筹规划设计,同时做好专职教师与兼职教师队伍建设的规划设计,作为“双师结构”教学团队建设的指导性文件。一是打造稳定团结的“双师结构”教学团队,以院校教师为“双师结构”教学团队的基础与核心,夯实团队建设的基础;二是院校教师与企业教师互为补充,相互之间辅助、联动、促进,以整合双师资源与合力;三是团队建设要具有前瞻性,优化调整团队的年龄结构、学历结构、专业结构,无论是专职还是兼职教师,均是团队的重要组成部分,以团队整体优化为原则,提高团队的凝聚力;四是根据应用型本科院校的教育发展规律,结合企业的发展及人才需求,校企双方建立合作关系,相互之间资源共享,为教学团队建设创造良好的基础条件,同时以团队可持续建设为导向,按照专业发展的需求及方向,专门建立双师师资库,为教学团队源源不断的输送优质师资;五是“双师结构”教学团队管理,应跟随团队建设规划的实施,与时俱进的调整,确保管理内容与团队建设实际的适应性,保障教学团队建设有条不紊的持续推进^[4]。

(二) 完善激励机制,稳定双师队伍

“双师结构”教学团队教师构成较为复杂,主要有院校专职教师、企业专职教师、校外兼职教师等,在“双师结构”教学团队建设过程中,基于教学团队的特点,采取分类、分层、分级绩效考核与管理机制,充分发挥应用型本科院校与企业双主体的管理优势,对“双师结构”教学团队进行企业化的管理,深挖释放“双师结构”教学团队的潜能,提高建设工作的整体质量。激励机制需向着教学团队倾斜,调整优化薪酬结构比例,并与行政管理人员进行明确的区分,保证薪酬的可比性,比如双师的待遇与教学、实训、技术研究开发等挂钩,形成对双师的激励作用。薪酬激励直接与岗位、绩效挂钩,根据双师的教学能力、科研能力、专业建设能力、教学内容设计能力等,设计分级的激励措施,保证绩效考核与绩效激励的准确、客观、科

学。校企双主体采用多元化的合作机制,在绩效奖励时同样采取多样化的激励措施,比如根据教师的教学成果、科技创新成果等,予以股权激励,该激励为基本工资与绩效之外的奖励,双师在校期间获取的成果越多,获取的激励就越多,为双师提供满意合理的薪酬,以稳定“双师结构”教学团队内部,避免双师流失现象的发生。

(三) 完善绩效考核评价制度,深挖释放双师内在潜力

一是基于校企双主体办学模式的特点,专门建立考核评价体系,在建设过程中应综合考虑应用型本科院校理论教学、实践教学的实际,结合专业发展规律,制定个性化的考核指标,指标应着重体现个人教学能力、团队合作能力、科研能力等的评价,指标还需进行具体的量化和细化,提高考核的可行性;二是秉持着公开、公正的基本原则,创建公平的竞争机制,建立完善的考评程序,规范化考评行为,获取双师的认可;三是严格落实考评结果,与双师的薪酬挂钩,奖惩并重,增强考评的激励与约束作用,以深挖释放双师的内在潜力,获取绩效考核评价制度建设和实施的最大效用^[5-6]。

四、结语

“双师结构”教学团队是应用型本科院校常见的教育教学模式,同时也是院校高级应用型技能型人才培养的重要手段。在校企双主体办学模式下,为应用型本科院校“双师结构”教学团队建设提供了人力、资源、管理、技术、场地等多方面的支撑,以应用型本科院校为主体,企业为辅助,整合校企的师资力量,完善建设“双师结构”教学团队,以促进应用型本科院校教育的创新发展,促使其人才培养上至新的台阶。

参考文献

- [1]张忆雯.中高职衔接机电专业“双师”结构教学团队建设路径探索[J].机械职业教育,2018(12):59-62.
- [2]宁金叶.高职院校“双师”结构教师团队建设重点与对策研究[J].湖南教育(C版),2021(4):47-49.
- [3]丁天明.1+X证书制度背景下高职“双师”结构教师队伍培养路径研究[J].滁州职业技术学院学报,2020,9(4):5-10.
- [4]朱丽佳,屈涌杰.基于“双师结构”教学团队视阈下的教师专业化发展[J].阜阳职业技术学院学报,2015,26(4):21-23.
- [5]周方圆.校企双主体办学模式下双师结构教学团队建设[J].福建质量管理,2016,269(04):269.
- [6]刘德强.校企合作共建双师结构教学团队的难点与对策[J].当代职业教育,2016(7):73-76.