



职教本科，高质量发展要迈过几道坎

本报记者 晋浩天

随着高校陆续开学,读“职教本科”不再是“没考好”的次选。但是,不少职教本科学生也坦言,家长们依然不能“自豪地说出孩子的学校”。职教本科,打破了职业教育止步于专科层次的“天花板”,又因其就业前景明朗,成为不少学生和家长的优选。

然而,职教本科的建设与发展,却也是家长担忧的地方。高职学生家长王利华告诉记者,“现在,孩子有机会上本科了,我们感觉,至少路会更宽。不过,职教本科也是‘职教’,像不像正常大学,我们家长心里没底。”

职教本科,如何打消家长的顾虑,实现高质量发展?如何确保职教生未来之路,越走越顺?

试点扎实推进

由局部走向全面实践

事实上,近年来,围绕职教本科的各项举措一直在扎实推进。

2019年2月,国务院发布的《国家职业教育改革实施方案》明确指出“职业教育与普通教育是两种不同教育类型,具有同等重要的地位”,并从制度体系、国家标准、“双元”育人、办学格局、人才保障政策、督导评价、组织实施等不同方面勾勒出了我国职业教育未来发展改革的“四梁八柱”,《方案》也明确提出“开展本科层次职业教育试点”。

2019年5月,我国诞生首批15所职教本科试点院校,旨在探索职业教育发展新路径,推动职业教育高质量发展。

2021年1月,教育部印发的《本科层次职业教育专业设置管理办法(试行)》对本科层次职业教育专业设置条件、要求、程序等作了具体规定。这项政策也标志着经过多年探索,局部实践的职教本科教育即将走向科学规范的全面实践。

截至目前,教育部已批复33所本科层次职业学校开展本科层次职业教育试点,14所独立学院与相关公办高职院校合并转设为本科层次职业学校举办本科层次职业教育,湖南、江西、浙江等一些学校也在推进相关工作。

“可以说,发展职教本科对完善现代职业教育体系意义重大,补齐了职业教育体系承上启下的关键环节,有利于构建纵向贯通、协调一致的技术技能人才培养体系,推动学生技术技能持续积累、能力水平不断提升,使学生提升通道、职业晋升通道、社会上升通道更加顺畅,高层次技术技能人才成长道路更加宽广。”南京工业职业技术学院党委书记吴学敏说。

天津大学教育研究院副院长潘海生也认为,职业本科院校的试点,有利于尽快探索出职业教育本科的定位和特色,助推中国特色职业教育高质量发展。“职业本科教育的发展既要避免对普通本科的简单模仿,也要避免对于现有高等职业教育的‘路径依赖’。如何避免职业本科成为职业教育和本科教育机械相加的产物,实现内涵与特色发展,是当前职业本科院校需要重视的问题。”

读完职教本科,能上研究生吗

□ 陈鹏

本科职业教育在类型上看似位于职业教育的顶点,但并不是教育层次上的终点,向上还衔接着研究生教育,而作为“培养高层次应用型专门人才的主渠道”的专业学位研究生教育具有与本科职业教育“培养高层次技术技能型人才”的同质性特点,这为本科职业教育向上衔接提供了进一步的可能性。那么,本科职业教育如何有效地衔接到专业学位研究生教育,进而为有着更高学历追求的高技能人才提供生涯持续发展的机会呢?主要建议如下:

其一,提高本科职业教育办学质量,厚植职校本科职业能力。

职业本科院校必须以教育部《本科层次职业学校设置标准(试行)》《本科层次职业教育专业设置管理办法(试行)》为依据,增强服务国家和区域主导产业、支柱产业和战略新兴产业的能力;通过试点本科职业教育专业引领其他专业发展,继续发挥高水平专业群的带头辐射作用;加强产教融合、校企合作,校企双方共同制定人才培养方案,强化专业与产业需求对接、课程内容与职业标准对接、教学过程与生产过程对接;建立优质的实训基地和高级别技术研发平台,增强科研



光明图片

试点阶段要注意 需有完备制度体系来支撑

“然而,当前我国本科职业教育发展尚处试点阶段,院校设置标准、专业教学标准、师资标准、学位授予标准等关键制度元素都处于缺乏的状态。”浙江省现代职业教育研究中心研究员王亚南提醒道:“如若没有完备的制度体系作为支撑,势必造成本科职业教育发展停留于试点层面,而无法最终成为我国教育体系的重要构成。”

在吴学敏看来,职教本科实践探索地方积极推进,但在发展中遇到一些瓶颈。他分析说,实践层次对本科职教的探索,主要有两种方式。一种是合作办学方式。自2012年以来,

江苏、浙江、安徽、山东等省份就支持高职院校与本科学校在某些专业点上开展以“依托高职优质资源、联合本科举办、发放本科文凭、高职院校办学”为特点的“4+0”培养(四年全部在高职院校培养)职业教育本科试点,以及采取“对口贯通分段培养”的“3+2”培养(三年高职+两年本科)试点。对于“4+0”模式,高职院校作为主体办学方,面临着“学校没有冠名权、教师没有主导权、学生没有归属感”的现实困境,办学主动性逐步减弱;本科院校作为合作方,面临着各类评估、认证以及申报硕士点等考核,对生源及培养要

求逐步收紧,合作办学的积极性逐步降低。对于“3+2”模式,高职院校与其对接的本科学校拥有不同的培养定位、评价体系、师资结构,学生一旦“升入”本科,将不再按照校企合作、工学结合的培养模式接续培养,并不利于学生技术技能水平的持续提升。

“另一种是应用型本科转型方式。2014年,国务院发布的《关于加快发展现代职业教育的决定》明确,‘引导一批普通本科高等学校向应用技术类型高等学校转型,重点举办本科职业教育’。2015年,教育部等三部委发布《关于引导部分地方普通本

学学历进修,持续提升理论水平和职业素养。最后,要制定专家型双师和专家型团队标准,收入向专家型教师和团队倾斜,聘请大国工匠、技能大师到校任职兼课和树立专家型导师典型引领示范,引导教师个人和团队向专家型升级。”

“更需要的是,职业本科院校的标签,不能仅成为相关院校招生宣传的噱头和资本。”天津大学教育研究院副院长潘海生认为,职教本科要精雕内功,积极培育健康的职业生态系统,增强专业的可持续发展能力。“对单个专业而言,首先应科学设定专业培养目标,实现专业教育与通识教育、专业教

高质量发展 “关键在转变”

职教本科高质量发展的密码何在?

“关键在转变。”吴学敏说,职教本科的培养定位要向创新型技术技能人才转变提升。“当然,这是一个牵一发而动全身的系统工程,牵一而动全身的培养体系的重构。首先,要将这一定位落实到各个专业的培养目标和培养规格之中,把培养定位转化为知识、素质和能力要求,转化为课程标准、教学内容和质量标准;同时,按照能力导向、课程结构模块化和‘专创融合’思路,重构培养方案和课程体系,对课堂教学、实践教学和创新活动等进行一体化设计。”

“与此同时,单纯的‘双师型’已不能满足创新型技术技能人才培养的需求,应该同步向专家型双师转变提升。”吴学敏指出,这既是关键问题,也是难点问题,需要综合施策,全方位推进。

“首先,依托合作企业和校企深度融合平台,实行企业实践、项目实践和全员轮训制度,通过参加一线项目工作提升实践能力、塑造工匠精神和锤炼工程素养;聚焦行业企业一线应用,推动立地科研,提升技术技能创新和研发能力。其次,突出实践导向,创新考核方式,严把入口标准,招聘既具备深厚理论素养、又具备优秀工程实践能力的人才担任专任教师;鼓励教师

学学历进修,持续提升理论水平和职业素养。最后,要制定专家型双师和专家型团队标准,收入向专家型教师和团队倾斜,聘请大国工匠、技能大师到校任职兼课和树立专家型导师典型引领示范,引导教师个人和团队向专家型升级。”

“更需要的是,职业本科院校的标签,不能仅成为相关院校招生宣传的噱头和资本。”天津大学教育研究院副院长潘海生认为,职教本科要精雕内功,积极培育健康的职业生态系统,增强专业的可持续发展能力。“对单个专业而言,首先应科学设定专业培养目标,实现专业教育与通识教育、专业教

与本科职业教育更好的衔接。因此,为增强中职教师培养的针对性,建议教育硕士职业教育领域各方面向本科职业学校定向招收职校本科生,利用学生已经具有的行业企业实习累积优势,培养基于专业导向的教育教学实践能力;同时利用学生在本科、硕士两个阶段的企业实习经历在一定程度上抵消中职专业课教师招聘对毕业生企业实践经历的时间要求,定向在区域内中职学校就业,缓解中职学校专业课教师的供需矛盾。

其三,培育高端职业本科院校,授予专业硕士学位人才培养资质。尽管当前本科职业院校发展尚处于起步阶段,培养质量还有待时间检验,但这并不否定部分职业技术大学所具有的实力,尤其是一些依托有着长期本科培养经历的独立学院合并转设而成的职业技术大学,或者有着长期合作培养本科生产经验的职业院校,已经积累了较好的理论研究优势和高层次人才培养能力,在部分专业具有一定的专业学位研究生培养潜力。

《关于加快新时代研究生教育改革发展的意见》指出,应探索高水平应用型人才高校申请开展专业学位人才

科高校向应用型转变的指导意见》,遴选了部分试点本科高校探索应用型发展模式,开辟了实现本科职教的新路径。但是,因为办学惯性和师资队伍等因素,实际上本科转型各地实施进展不一,部分学校转型的内生动力和外部驱动力不足,借此来扩大本科职教规模将是一个长期过程。”吴学敏说。

“值得注意的是,高等职业教育本科专业的学制、生源和要求等均发生了变化,需要按照新的需求明确培养定位、构建课程体系、组建教师团队、完善管理机制,并且需要重新制定相应的专业教学标准、课程标准、顶岗实习标准、实训条件建设标准等。”王亚南说。

育与创业教育的有机融合。还应积极借鉴国际应用型人才标准,例如《华盛顿协议》《悉尼协议》《都柏林协议》等工程教育国际认证体系。同时,也应积极培养高素质高水平的专业带头人和师资队伍,加强课程建设和教学方式变革。对专业群体而言,应积极搭建各类平台,建设本专科专业的有效对接和差异化发展,促进专业之间的交叉融合,发挥专业群的协同集成效应,精准对接区域产业结构与支柱产业。同时也要做好规模与质量、热点与特色之间的抉择,合理配置各类资源,“重点专业重点投入,一般专业一般投入,特色专业特色投入,淘汰专业逐步投入”,重点打造各自的品牌专业与特色专业,维护专业生态系统的多样性。”

培养;在硕士专业学位研究生招生计划管理中,积极支持有效落实产教融合机制的培养单位和高水平应用型高校。职业技术大学尽管没有冠名应用型人才,但其具有应用型人才的特点,因此部分高质量职业技术大学在条件成熟时,凭其所具有的应用型人才培养优势,产教融合优势,可以胜任专业学位研究生培养,在某种程度上也足以超越部分地方本科院校。

同时,经过一定时期的试点和培育,当本科专业达到一定规模、人才培养质量达到一定程度后,应当鼓励职业技术大学在优势特色专业领域申报专业学位授权点。国务院学位委员会在相关文件中指出,“新增硕士学位授予单位原则上只开展专业学位研究生教育,新增硕士学位授权点以专业学位授权点为主”,而且将产教融合、联合培养基地建设作为硕士学位授权点申请的基本条件,这就更加顺应了本科职业院校的类型优势。对于发展不成熟、尚不能独立培养专业学位的本科职业院校,可以鼓励其与兄弟职业本科院校、地方本科院校甚至具有硕士培养资质的单位联合申报,联合培养;或者借鉴现代职业教育体系长学制贯通培养经验,试行4+3或4+2本硕一体的高层次应用型人才培养模式,助力高技能人才的连续性发展,切实提高本科职业教育吸引力。

(作者系江苏师范大学教育科学学院教授)

一线探索

随着教育部本科职业教育改革进入快车道,全国许多试点的本科层次职业大学以高层次、高技能的“双高”人才为培养目标,积极探索适应国家发展战略和社会经济发展需求、又足以让本校发挥主体能动作用的育人途径。同时,这些学校又都面临着诸多问题,如新专业或专业群设置、“产教融合、校企合作”的人才培养模式的更新,教育教学水平的提升等等。这些问题的根本解决,取决于学校“双师型”教师队伍。

“双师型”教师培养的复杂性。“双师型”教师最简单的理解是专业知识与技术技能兼备的教师,既能动口,又能动手。理想的“双师型”教师有“双证书”或“双职称”支撑,以凸显所具有的专业知识和技术技能。不过“双师型”教师的具体情形是复杂的,来自普通高校的高职教师通常理论素养远胜于职业的技术技能,要在短时间内具有熟练的本专业职业技能并不容易;具有一定职业技能的教师,要长期保持专业知识与相应的技术技能的吻合度也不容易,因为产业的技术技能紧跟社会需求,总在不断地创新发展中,学校教师的专业知识滞后于企业生产一线的技术技能是很正常的。况且有的高职院校的教师往往沉溺于自我的知识系统中,重理论而轻实践,也影响了自己成为一名优秀的“双师型”教师。这些无形导致了高职院校“双师型”教师队伍的结构性矛盾,“单一型”教师与“双师型”教师数量上不平衡,前者通常少于后者;具备的专业职业技能质量不高,这不能不引起重视。

“双师型”教师的制度化建设。高职院校要从自身发展的长远战略思考,把好教师准入关,在“双师”素质上做好文章。制定标准,加大引进的力度,是“双师型”教师队伍建设的捷径。在这一点上,引进教师时不仅关注普通高校,而且关注企业,在企业中招聘具有合格学历的、有三年以上一线工作经历的人员加盟学校的教师队伍。与此同时,应建立“双师型”教师的培训制度。在一定的时间、一定的地点,帮助没有专业技术技能的教师成长为“双师型”教师。培训上一般有两种做法,一是有条件的高职院校,可以成立职业教育培训中心,不断培训教师的职业技能。二是通过“产教融合、校企合作”,把学校专职教师送到企业“跟岗访学”“顶岗实践”,获得技术技能;让企业兼职教师参与学校的教学和管理等,提高彼此的教育教学能力、专业实践能力和相关素养。二者都应有制度保障,运用制度进行管理,如短期培训与长期培训、走出去培训与引进来培训等形式,构建多元化的培训格局,使培训工作卓有成效。

“双师型”骨干教师和领军人才的培养。“双师型”教师有专职与兼职、个体建设与团队的多重建设,这方面高职院校与普通高校相似,只是高职院校的职业特性,使它具体建设的内涵与普通高校很不相同。高职院校在“双师型”教师队伍建设上,要做好顶层设计,分类施策,对不同的专业或专业群以及老、中、青三个层次的教师运用不同的培养方法,促进整个教师队伍水平和能力的全面提升。其中,应注意重点培养敢于创新、勇于实践的“双师型”骨干教师,让他们承担本专业的重任,起到承上启下的作用;培养“双师型”的专业领军人才,打造“国家工匠之师”。专业领军人才或者“国家工匠之师”需要把握专业或专业群的发展方向,建设善于协作而有工作效率的教师团队。应该注意的是,“双师型”骨干教师和领军人才的培养既在校内,又在校外,为他们提供能够在企业一线不断磨炼的条件,使他们的专业知识和职业技能始终在产业前沿,富有活力。高职院校“双师型”教师队伍中有这样的领军人才和骨干教师,才有可能建设高水平结构化的“双师型”创新团队。

“双师型”教师的考核评价。“双师型”教师队伍的建设,考核评价也是必要的一环,以此促进建设的良性发展。考核评价包括年度考核、项目考核、职称评聘等。在这里,破除传统的“五唯”是必然的要求,为此应客观制定考核评价标准,注重实事求是。考核评价既可与教师的年度考核有机地结合起来,也可单独进行。其中以《实施方案》要求的“将师德师风、工匠精神、技术技能和教育教学实绩作为职称评聘的主要依据”。这也应是年度考核、项目考核的依据。学校要通过考核评价,让“双师型”教师具有严格自律的生活和工作习惯,乐于不断地更新自我的知识和生活,乐于积极热情地投入学校的教育教学中,乐于成为学校广大师生的榜样,以利于学校形成良好的教风和学风,形成良好的校园文化氛围,提升学校的办学内涵和社会地位。

高职院校培养“双高”人才,建构“双师型”教师的完整体系,培养更多更优秀的“双师型”教师任重道远,我们要不忘初心,牢记使命,奋发图强,以使学校前进的步伐更坚实,更快地成为中国特色的高水平高职院校,更好地服务于国家和人民大众。

(作者系江苏系海南科技职业学院教授,杨静、谢林系海南科技职业学院副教授)

职教本科发展的关键在于「双师型」教师

□ 杨秀英 杨静 谢林