

探索双师型教师队伍的建设

——以“囚徒困境”博弈模型下的校企合作为突破口

潘 慧

(广州南洋理工职业学院, 广东广州 510925)

摘要:“双师型”队伍建设是高职院校的重要课题。目前我国“双师型”教师的培养机制存在很多问题。本文以“囚徒困境”博弈模型下的校企合作为突破口,探索如何通过深入的校企合作建设和建设我国的“双师”队伍。

关键词:“囚徒困境”;“双师型”教师;队伍建设

中图分类号:G715

文献标识码:A

文章编号:2096-4609(2020)12-0159-002

一、研究背景

2019年年初国务院出台了《国家职业教育改革实施方案》(简称《方案》),《方案》提出要建设一批具有中国特色的高水平职业院校和高水平专业群。为进一步细化和落实《方案》的要求,2019年4月教育部和财政部出台了《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》,明确到2022年要建设50所高水平高职院校和150个高水平专业群,“双高计划”的提出旨在打造人才的高地和搭建创新的平台,引领中国职业教育界的发展。而高职院校要达到双高计划的要求,离不开高水平“双师”队伍的建设,“双师”的师资质量是高职院校实践教学质量的关键,也是高职院校未来发展的基石。

关于“双师型”队伍的建设,很多学者从“双师”人才的内涵、人才的要求、培养路径等方面做了积极的探索。李洪渠、彭振宇从建设实践的角度阐述了“双师”团队的内涵^[1]。

周夏怡分析了“双高计划”下双师型教师的新要求^[2]。盛方清、李珊英提出了校企合作背景下的“双师型”教师培养策略^[3]。赵爱华则以旅游管理专业为例,提出以产教融合的模式建设“双师双能型”师资队伍^[4]。

这些研究普遍从激励制度、重视产教融合和校企合作等方面提出了加强“双师型”队伍建设的建议。但是目前实际的情况却是校企合作难以深入,产教难以融合,这无疑是当前一大痛点。基于现状,本文试图从校企合作所面临的“囚徒困境”为切入点,深入剖析其合作难点,并在突破难点之后就如何建设“双师型”队伍,提出了一些自己的看法。

二、校企合作下高职院校“双师型”教师的建设现状

(一)“走出去”的培养浮于表面

目前的校企合作形式松散,学校满腔热忱,可企业却缺乏合作动力。虽然高职院校各专业和市场中的企业有合作关系,但是校企合作的根基不深,难以进行长期地互融。就算高职院校教师去对口专业的企业中实践,但企业内部重要的核心技术和岗位是排斥教师进入的。

教师虽然能在企业锻炼,但是由于企业地排斥,教师对技能的掌握流于表面,能力无法得到真正地提升。“双师型”队伍建设成效颇微。

(二)“引进来”的制度缺乏创新

“双师型”教师队伍中要求有一定比例的来自企业的兼职教师,因此校企合作模式下学校可以考虑从企业中聘请技能型人才来学校兼职。但是目前兼职教师的聘请并不容易,尤其是聘请行业大师更是难上加难。

一方面是学校待遇跟企业的待遇差距很大,另一方面,这些技能大师大多是企业的骨干,日常工作繁忙,企业也没有相关支持政策,因此,这些兼职教师只能利用业余时间备课和上课,教学质量难以保证。

三、从“囚徒困境”的博弈理论分析校企合作

多年来校企合作一直备受政府和学校的重视,但是企业却缺乏参与热情。这犹如“囚徒困境”理论下的博弈。这种特殊的博弈反映的是个人最佳选择并非团队的最佳选择。“囚徒困境”反映了为什么合作在对双方都有利时,保持合作也仍然是困难的情况。当前的校企合作难以深入正映射了“囚徒困境”。我们可以从以下构建的博弈举证图形中分析校企合作难以深入的本质原因。

校企合作中的博弈模型主体是学校和企业。双方都是理性的经济人,都通过自己采取的策略使自身利益最大化。

那么双方都面临两种策略选择:合作或者不合作。如果用S代表学校,E代表企业, U_s 表示校方收益, U_e 表示企业收益。学校与企业的博弈矩阵如下表1所示:

表1 校企合作博弈矩阵

	E 不合作	E 合作
S 不合作	A区(S不合作, E不合作)	C区(S不合作, E合作)
S 合作	B区(S合作, E不合作)	D区(S合作, E合作)

校企博弈模型会出现四种情况:

A区:学校不合作,企业不合作。学校作为育人主体,不与企业合作难以培养出有实践能力的技能型人才,学生就会失去核心竞争力,导致社会评价和就业率低下。假设学校要为此承担的社会成本为 C_s ,那么学校所获得的收益为 $U_s - C_s$ 。企业作为市场经济的主体,如果不选择跟学校合作,那么学校培养出来的学生跟企业实际需求就会存在较大偏差,从而会支付较高的人力资源成本,假设企业为此支付的人力资源成本为 C_e ,那么企业所获得的收益为 $U_e - C_e$ 。

B区:学校合作,企业不合作。学校认识到校企合作的重要性,寻求多种方式积极推动合作,假设校方为校企合作支付的成本为 C_1 。但是此时企业不愿意合作,校企合作未能达成,双方各有损失,学校承担社会成本,企业承担相人力资源成本。那么学校所获得收益为 $U_s - C_s - C_1$,企业所获得的收益为 $U_e - C_e$ 。

C区:学校不合作,企业合作。企业积极寻求跟校方的合作,假设企业为校企合作支付的成本为 C_2 ,但是校方不配合,因此校企合作无法达成。学校所获得的收益为 $U_s - C_s$,企业所获得的收益为 $U_e - C_e - C_2$ 。

D区:学校合作,企业合作。双方

均认识到协同育人、深化合作的重要性。学校了解企业的需求培养人才,同时与企业共同研发项目,提高科研能力,因此会给学校带来巨大的社会效益,假设为社会效益为 U_1 ;企业能节省人力资本,提高了企业的运作效率。还可以利用学校的资源共同攻克技术难题,从而增强自身的竞争力,从而获得较高的经济收益,假设经济效益为 U_2 。此外,双方为校企合作支付的成本仍然为 C_1 和 C_2 ,那么学校所获得的收益为 $U_s - C_1 + U_1$,那么企业所获得的收益为 $U_e - C_2 + U_2$ 。

通过以上分析我们可以得出总体收益如下:

A区: $U_s + U_e - C_s - C_e$

B区: $U_s + U_e - C_s - C_e - C_1$

C区: $U_s + U_e - C_s - C_e - C_2$

D区: $U_s + U_e + U_1 + U_2 - C_1 - C_2$

以上只有两类情况出现,第一类:不合作,A、B、C区;第二类:合作,D区。根据A、B、C区的总体收益我们可以明显看到,A区>B区,A区>C区,因此在两类情况中,我们只需要比较A区跟D区的总体收益即可,进一步分析可知,如果 $U_1 + U_2 + C_s + C_e > C_1 + C_2$,意味着学校取得的社会效益、社会成本、企业的经济效益、人力资源成本之和大于校企合作支付的成本,那么校企合作的基础就是牢固的。反之,校企合作的基础条件不成立。因此推动校企合作的关键点是在是否能构建校企一致的利益共同点,从而破解校企合作的壁垒。

四、突破校企合作壁垒的策略

(一) 引入中间协调组织

“囚徒困境”的博弈过程中的一方无法了解另一方的行为策略,因此,只能根据有限的信息做出最有利于个体的选择,但是个体理性选择导致了集体的非理性。学校和企业都是独立的主体,双方信息不对称会导致一方特别是企业无法对合作做出综合的科学判断,因此不具有使整体利益最大化的条件。校企合作是一个复杂的系统工程,协调双方利益使其达成一致,需要引入中间组织对合作进行系统地指导。政府要构建这样的中间组织,通过出台政策支持校企合作,切实落实立法、税收等一系列政策,构建校企合作的长效机制。

(二) 换位思考,夯实校企合作基础

“囚徒困境”是从个体利益主义出发做出了不利于整体的决策。如果两个囚徒能换位思考,恰好能使整体利益最大化。企业认为合作所取得的收益小于所支付的成本,因此缺乏参与热情。学

校若以利他主义为出发点,换位思考,通过多种途径针对性地给与企业一定的经济支持,让利于企业,就能调动企业的积极性。根据企业的规模和特点,采用不同的合作方式,侧重于考虑整体利益和长远利益,先利人再利己,最后实现共赢。

(三) 资源共享,激发企业的参与热情

学校是一个资源密集型的组织,学者、学科、学术和学生等构成了学校的优势资源^[5]。企业参与合作的动机主要有解决企业用工需求、解决员工培训、科研开发合作等。针对企业需求,学校可根据企业的实际情况适时调整教学计划,在企业最需要人员的时候,安排学生去企业实习,降低企业的用工成本。职业院校可以成为企业相对固定的人力资源储备库。此外开放学校的教学资源、图书馆,为他们深入研究提供便利,这一系列的举措能激发企业的合作热情,为校企深度融合打下坚实的基础。

五、校企合作下“双师”队伍的培养路径

一旦突破校企合作的瓶颈,产教深度融合就会成为必然的可行之势。学校利用企业资源培养“双师”队伍,可以考虑从以下几个方面着手。

(一) 提升教师的专业技能

校企合作深入开展的前提下,专业课教师“走出去”变得切实可行。在稳固的校企合作模式中,教师的企业实践变成了现实之举。学校支持,企业配合,给与足够的时间和空间提升专业教师的实践能力,让专业课老师在生产中学到的技能知识服务于课堂、服务于教学。真正做到理论跟实践结合、专业与岗位相对接。

(二) 通过顶岗实习培养双师型教师

学生的顶岗实习和“双师型”教师的培养,是高职院校办学的两个重要指标。当前学生顶岗实习和“双师型”教师的培养大多是相互独立的。随着校企合作不断深化,可以考虑将学生的顶岗实习与“双师”教师培养结合起来。学生到企业进行实习的同时也组织老师到工厂进行实践。老师既是带队的教师管理学生,同时又是学习者参与工厂的生产实践。

(三) 校企共建实训基地,为“双师型”教师的培养创造条件

根据专业设置和实践教学的需求,本着“优势互补,互惠互利”的原则,与专业对口、有发展前景又有合作意向的企业共建校外实训基地,不仅能彰

显高职院校的办学特色,更能“双师”的培养创造条件。共建的实训基地不仅仅是学生实践的场所,也是老师提高专业水平的平台。充分利用企业的生产场地和设备,强化教师的实践技能训练,提高“双师型”教师的技术创新和应用能力。

(四) 建立稳定的兼职教师人才库,打造优秀的“双师型”教师团队

聘请兼职教师,建设比例适中的专兼职队伍是打造“双师型”教师团队的重要组成部分。目前高职院校的兼职教师结构不稳定,流动性大,很大程度上是因为兼职教师所在的企业不能给予相应的政策支持。只有在校企深度合作的机制上,聘请经验丰富的行业专家,构建稳定优质的兼职教师人才资源库这些措施才具有了可行性。兼职教师指导学生顶岗实习和毕业设计,跟学校专任教师共同制定人才培养方案,共建课程,协同育人。形成可持续发展的双师型队伍。

六、结束语

高等职业院校是培育适应生产建设、符合当前经济要求、具备高素质的技能型、应用型人才的基地。它要求培养出来的学生掌握必要的理论知识,同时还需要有较强的实践动手能力。培养人才的关键和前提是拥有一支高水平的“双师”队伍,师资决定了教学成果。在职业教育蓬勃发展的今天,师资的优劣关系到职业院校长远的发展。突破“囚徒困境”下校企合作的瓶颈,以学校为主导力量推动校企合作,给“双师型”队伍的建设奠定基础,从而推动高职院校进一步蓬勃发展,是时代的必然趋势。

【参考文献】

- [1] 李洪渠,彭振宇.中国特色高水平高职院校的特征分析和建设愿景[J].中国职业技术教育,2019(5):6-10.
 - [2] 周夏怡.“双高”建设背景下高职院校“双师型”教师队伍建设新思路[J].机械职业教育,2019(11):55-58.
 - [3] 盛方清,李珊英.校企合作背景下“双师型”教师的培养策略[J].师资建设,2019(24):105-107.
 - [4] 赵爱华.产教融合背景下“双师双能型”师资队伍建设策略——以辽东学院旅游管理专业为例[J].辽东学院学报,2020(1):111-116.
 - [5] 张元宝.校企合作中利益相关者的博弈与协调[J].中国高校科技,2019(9):79-82.
- 【作者简介】潘慧(1979-),女,研究生,研究方向为国际贸易。