

高职院校高水平专业群建设的瓶颈与突破路径

韦大宇

[摘要]高水平专业群建设是中国特色高水平高职学校建设的主要内容和关键所在,对推动高职教育深化改革和高质量发展至关重要。文章从对接产业程度、产教融合程度、教学标准、高素质“双师”结构教学创新团队及人才培养质量五个方面概括了高水平专业群建设的本质内涵,认为组群逻辑不清晰、产教融合深度不够、“双师型”教师队伍水平不高、教学标准不完善以及专业群发展保障不健全等是制约高水平专业群建设的瓶颈,并对应地提出了科学组群、校企合作育人、打造高素质“双师型”教学团队、开发教学标准和健全发展保障机制等突破路径。

[关键词]高职教育;高职院校;双高计划;高水平专业群

[作者简介]韦大宇(1978-),男,广西南宁人,广西职业技术学院,教授,博士。(广西 南宁 530226)

[基金项目]本文系2018年度广西职业教育教学改革研究重点项目“基于目标导向的高职院校专业诊改的研究与实践”的阶段研究成果。(项目编号:GXGZJG2018A001,项目主持人:韦大宇)

[中图分类号]G717 [文献标识码]A [文章编号]1004-3985(2021)17-0045-05

DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2021.17.007

我国高职教育要实现“引领改革、支撑发展、中国特色、世界水平”发展目标,关键在于建设,而专业群建设是中国特色高水平高职学校建设的主要内容和关键所在,对推动高职教育深化改革和高质量发展至关重要。在推进“双高计划”建设过程中,许多高职院校专业群建设任务难以推进与实施。究其根源,主要还是局限于示范(骨干)校期间“增强自身办学实力”的常规思路,没有抓住高水平专业群建设的本质内涵,缺乏富有创新性、改革性、发展性的理念。因此,在大力推进高水平专业群建设过程中,高职院校只有抓住高水平专业群建设的本质特征,找准制约高水平专业群建设的瓶颈,才能找到取得突破性成果的建设路径。

一、高水平专业群建设的本质内涵

“双高计划”建设是否取得成功,关键取决

于“双高”院校建设目标是否明确,建设内容是否抓住了高职院校未来发展的关键环节和高水平专业群建设的本质内涵。

1.专业群设置与产业发展需求高度契合。高水平专业群建设需要有明确精准的定位,与国家和区域主导产业、支柱产业和战略性新兴产业重点领域无缝对接,能够适应产业升级和经济结构调整与发展需求,与产业发展需求高度契合,为增强产业竞争力提供人才和智力支撑。

2.校企合作、产教融合程度深。高水平专业群建设需要充分发挥企业在专业技术技能人才培养方面的重要主体作用,具有健全的企业参与人才培养模式、专业核心课程体系开发、教学资源建设和实践教学基地建设机制,将行业企业最新的技术、工艺和规范深度融入专业群的

教学内容,体现行业优势和专业群鲜明特色。

3. 教学标准国内领先、国际有影响力。高水平专业群建设需要校企合作共同研制科学规范、高水准的专业教学标准、人才培养方案和课程标准,在国内领先同类专业院校并实现开放共享,参与制定职业教育标准和共同开发国际通用的专业标准,在国际职业教育领域具有影响力。

4. 具备高素质“双师”结构教学创新团队。高水平专业群建设需要配备在行业具有权威、国际具有影响力的带头人和聘请行业企业领军人才及技术技能大师兼职任教,与校内优秀教师组成“双师”结构教学创新团队,与行业企业深入合作开展科研项目攻关,提供优质高效的科技技术服务。

5. 专业群人才培养质量获社会高度认可。高水平专业群建设需要具备完善的学生评价标准、毕业生质量评价标准和毕业生就业跟踪调查机制,学生就业相关度高、满意度高,行业企业认可度高、满意度高,为产业转型升级培养急需的高素质技术技能人才。

二、高水平专业群建设存在的瓶颈

在实际推进“双高计划”建设过程中,制约高职院校高水平专业群建设的瓶颈逐步显现,高职院校只有及时梳理这些影响高水平专业群建设的现实问题,才能抓住高水平专业群建设本质特征,真正实现高水平跨越。

1. 专业群逻辑不清晰,缺乏灵活调整机制。组群逻辑不清晰是大多数高水平专业群建设遇到的第一个瓶颈。如果高水平专业群建设的组群逻辑不够清晰,就无法科学地回答“为什么要组建专业群?为何如此组建专业群?”等问题,就难以辨别现实产业之间错综复杂的关联度,不能区分产业链或岗位群之间的界限,无法根据专业之间的相关相近性组建专业群,难以形成专业群的集聚效应,也就很难达到“专业群定位准确,对接国家和区域主导产业、支柱产业和

战略性新兴产业重点领域”^①的要求。此外,高水平专业群建设方案还存在依赖国家示范(骨干)校项目建设经验和模式的情况,普遍缺乏灵活的专业群发展调整机制,难以及时回应和解决区域产业发展急需的人才和智力问题。五年一周期的高水平专业群建设并不是一成不变的静态过程,高职院校需要随时关注产业发展的动态进程,紧贴产业变化对专业群进行适时调整,否则就不能实现专业岗位群与产业链的有效对接。

2. 产教融合深度不够,机制不畅通。高职院校在高水平专业群建设方案中特别突出了校企合作、产教融合的“二元”育人模式,但在实施过程中由于受到政策和机制不健全等因素的影响,产教融合程度还是不够深入,主要体现为:一是校企合作“二元”育人模式创新不足,产业学院建设受到政策限制,整体推进比较缓慢,亟待从制度上破题。二是校企合作开发课程体系深度不够,缺乏有效的协同合作机制。目前,高职院校在推进专业群建设过程中,整体上还没建立将企业引入并高效协同合作设计和开发课程体系的机制,企业专家和教师参与专业群课程体系重构、教学资源开发和教学设计的能力均比较弱。三是高水平实训基地建设产教融合深度不够,无法支撑专业群实践教学需要。高职院校和行业企业由于受到政策制约,在校企合作、产教融合共建高水平职业教育实训基地方面仍面临巨大挑战,单凭高职院校本身根本无法统筹众多资源将企业和社会力量吸引过来参与建设高水平专业化产教融合实训基地。四是服务行业企业技术水平不够高。在建设方案中,绝大多数“双高”院校提出了类似“打造技术创新服务平台,提升服务行业企业技术水平”等建设内容,但在实施过程中进度缓慢,服务行业企业技术能力和水平有限成为制约其推进的关键因素。

3. “双师型”教师队伍水平不够高,结构不够

合理。在推进高水平专业群建设过程中,高职院校需要配备一支师德高尚、技艺精湛、专兼结合、结构合理的高素质“双师型”教学创新团队。目前,制约高水平专业群建设发展的瓶颈主要是师资队伍结构不够合理,同时具备理论教学和实践教学能力的高素质“双师型”教师短缺,校企双向流动不畅,管理体制机制不灵活。一方面,为了建设高水平专业群,高职院校意识到需要聘请在行业企业具有权威和影响力的领军人才、技术骨干等担任专业群带头人和兼任任教,建立专兼结合的“双师型”结构团队,从而推动学校与行业企业共建共享人才和资源,更好服务于区域产业转型升级和发展。另一方面,高职院校师资队伍管理体制和机制不够灵活,教师引进来源比较单一,缺乏稳定的校企双向教师流动机制,缺乏行业企业背景的教师无法结合企业项目开展科学研究,为企业研发产品和提供技术升级服务。因此,建设与高水平专业群相匹配的高素质“双师型”师资队伍必须从制度机制破题,建立健全引进、培育和激励师资的制度体系,促进校企合作、产教融合“双元”育人。

4. 教学标准不完善,评价标准不完整。《国家职业教育改革实施方案》明确提出要“发挥标准在职业教育质量提升中的基础性作用”,并强调要“持续更新并推进专业目录、专业教学标准、课程标准、顶岗实习标准、实训条件建设标准(仪器设备配备规范)建设和在职业院校落地实施”。在“双高”院校建设方案中,绝大多数高职院校明确提出“探索专业标准”“开发课程标准”“建立课程教学标准”“输出教学标准”等,但鲜有职业院校能够将职业标准、办学标准、教学标准以及毕业生质量评价标准等相对完整的职业教育标准体系纳入建设计划。另外,在人才培养质量评价体系方面,不少高职院校在“提升学校治理水平”或专业群“发展保障机制”中有所涉及,但既没有明确的指标体系,也没有具体的

实施路径。综上,高职院校在推进高水平专业群建设过程中,能否建立健全职业教育教学标准体系和人才培养质量评价体系,关系到教育教学标准在职业院校的落地,关系到高职院校能否引领职业教育持续深化改革,实现高质量发展。

5. 专业群发展保障不够,机制不健全。在推进“双高计划”建设过程中,高职院校仍然难以突破现有二级院系、专业等组织和制度的束缚。虽然不少高职院校提出以群建院的思路,但在实施路径和具体的措施上,仍然面临诸多困难。一是专业群作为直接对接市场的组织实体,需要建立高效对接市场机制,部分高职院校还没有突破传统的层级管理方式,管理流程和手续过于繁杂,导致专业群对接市场严重滞后,不利于激发企业参与办学的重要作用。二是多个专业组群必然引起教学资源 and 要素的集聚,但高职院校院系之间、专业之间的传统壁垒,成为资源开放共享的严重阻碍。三是在实施以群建院制、重构二级学院的过程中,如何将学校层面的人、财和物等权力下放,激发二级学院的办学活力,也是专业群建设能否实现高水平建设目标的重要保障。因此,高职院校在推进“双高计划”建设过程中,必须从机制上破题,突破专业群内部和外部资源开放共享的阻碍,进一步拓宽专业群的边界,构建更加开放、弹性灵活的组织体系和发展保障机制。

三、高水平专业群建设的突破路径

“双高计划”为高职院校实现特色和高质量发展提供了崭新的契机。在大力推进高水平专业群建设过程中,高职院校只有对症下药逐步破解发展瓶颈,才能引领职业教育持续深化改革,实现高职教育高质量发展。

1. 科学组群,形成专业群对接产业、动态调整发展机制。高水平专业群建设需要科学清晰的组建逻辑,才能有效对接产业需求,实现群内资源高度共享,发挥群内专业集聚效应。一是

明确专业群建设理论逻辑。明确专业群建设的理论逻辑与建设目标是开展专业群建设的逻辑起点,高职院校必须明确专业群建设既要遵循突出“职业性”特点,又要遵循高等教育一般规律的原则,才能在专业群建设的理论逻辑上达成共识。二是梳理专业群建设的组群逻辑。对于专业群组群逻辑还不是很清晰的高职院校,需要根据区域产业发展需求及学校发展定位目标,综合运用产业(链)需求、职业或岗位(群)需求或资源共享需求等组群逻辑,重新梳理专业群建设的组群逻辑,寻求最优组群方案。只有厘清专业群组群逻辑,才能为后继推进专业群课程结构体系的设计与重构奠定基础,才能发挥群内专业的集聚效应和服务功能。三是健全专业群动态调整发展机制。高职院校需要遵循专业群建设的行动逻辑,把握好内外联动的专业群建设行动导向。对内,积极开展科学研究,不断积累科研成果推动行业企业技术创新,为企业提供服务和技术支撑;对外,及时主动对接国家或区域产业发展和职业岗位需求变化,动态调整专业群师资、课程和实训基地等教学资源,健全专业群动态调整发展机制。

2. 校企“双元”深度合作,共育高素质技术技能人才。深化产教融合是专业群建设的内在要求和核心要素,高职院校在高水平专业群建设过程中,必须找准产教融合切入点,找到深度融合共同育人的方式,建立健全校企合作“双元”育人运行机制。一是可以职业教育集团或产业学院等多种形式为载体,培育产教融合型企业并与之形成命运共同体,制定校企双主体合作育人机制,激活企业参与技术技能人才培养的内生动力。二是在建立校企合作协同育人平台基础上,发挥企业在专业群核心课程体系重构中的作用,将企业的标准化和先进技术引入专业教学内容。通过项目化教学模式将企业应用的新技术、新规范融入专业群课程体系,校企共建专业教学资源库,共同开发新型活页式和工

作手册式教材,真正将企业的优质资源转化为专业群的教育资源。三是帮助企业获得“金融+财政+土地+信用”的组合式激励,形成合作共赢的利益,从而让企业能切实参与共建集企业真实生产、实践教学、社会技术服务和社会培训于一体的资源共享型产教融合实训基地,解决高水平专业群建设难以突破的实践教学和技术服务难题。

3. 校企协同,打造高素质“双师型”教学团队。高素质“双师型”师资队伍是高水平专业群的基本特征,高水平专业群建设需要组建高素质“双师型”师资队伍。一是以建设教师教学创新团队为契机,选聘与专业群建设相匹配的行业技能大师和企业高级技术人员担任产业导师,组建高素质的校企合作、专兼结合的“双师型”教学团队。完善校企合作协同机制,利用产业导师的行业资源优势,不断推进专业群人才培养与产业需求对接、课程内容与职业标准对接以及教学过程与生产过程对接,实现产教深度合作,有效促进“双元”育人。二是打破教师引进和发展的通道壁垒,建立健全教师引进、培育和激励制度体系和运行机制。一方面,建立高层次、高技能人才公开招聘机制,为引进高水平行业企业教师提供制度保障;另一方面,完善新教师准入制度改革,以培养具有“双师”能力和素质的教师为导向,强调新引入教师的企业经验和阅历。三是建设高素质“双师型”教师发展为目标,实施分类管理制度改革,建立多维度的考评指标,按照不同类型教师实施分类考核。一方面,为引进企业高水平人才提供职称转评的相关制度保障,让高水平企业教师看到发展的空间;另一方面,完善教师到企业实践锻炼的管理、考核及激励制度,促使教师真正掌握专业领域的先进技术,并且在企业实践锻炼中促进企业关键技术改进与创新,有效提升教师队伍的“双师”能力。

4. 科学规范,开发完善教学标准和评价标准

体系。随着我国产业升级和经济结构调整的不断加速,市场对技术技能人才的需求也在不断改变。以市场需求为导向推进一系列职业教育标准体系建设,既是国家职业教育高质量发展的必然要求,也是“双高”院校引领职业教育发展的必然选择。因此,高职院校需要系统设计职业教育标准体系和评价体系,并将具体标准落实在专业群建设。在职业标准方面,根据产业经济发展需求,积极对接国际职业标准,在国家职业标准基础上,突出能力本位,充分考虑专业群所涉及的职业与工种,开发专业群的职业标准。在办学标准方面,以高水平专业群建设为契机,完善并提升与办学标准相关的师资队伍标准、教学教材标准以及信息化建设标准等指标和实际内涵。在教学标准方面,分解国家专业教学标准,重点开发一系列核心专业课程标准、产教融合标准、顶岗实习标准和实训条件标准,并在建设期间组织实施与运行。在评价标准方面,开发学生评价标准、毕业生质量评价标准和职业技能等级考核标准,校企合作推进1+X证书试点工作,确保职业教育质量,提升学生就业能力。在标准国际化方面,加强与职业教育发达国家和地区深度交流合作,积极参与开发包括专业标准和课程标准在内的职业教育国际标准,并将优势领域的专业标准、课程标准和教学资源向国际推广应用。

5.多方协同,建立健全专业群可持续发展保障机制。专业群作为一种新的教学组织形态,需要突破现有管理体制,建立与之相适应的管理运行体制机制。以推进高水平专业群建设为契机,建立健全柔性、灵活治理的管理机制和发展保障机制是高职院校必须突破的壁垒。一是组建由行业企业知名专家、教育专家等组成的专业群建设指导委员会,加强对专业群的指导,发挥专业群建设指导委员会的智库和指导作用,形成校企知名专家指导专业群建设的机制。二是按照跨专业建群的特点,重新构建体

现产教融合、校企合作的“跨科学、跨专业的教学组织”,推进以群建院制,出台专业群管理相关制度,加强跨部门联动,互相补位,探索实行事业部制的组织管理模式,提升专业群的管理运行效率,实现教学资源共享,形成科学有效的专业群管理运行机制。三是重组专业群的师资、实训基地等教学资源,实现资源的高度共享,并依托学校教学大数据及时优化调整,建成专业群教学资源共享机制。四是制定专业群的绩效评价指标体系,对专业群建设的成效进行评估,并将考评结果与专业群教师、管理人员的奖励挂钩,激发教职工的工作积极性,形成以绩效为导向的激励评价机制。■

[注释]

①教育部,财政部.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[Z].2019-03-29.

[参考文献]

- [1]吴升刚,郭志庆.高职专业群建设的基本内涵与重点任务[J].现代教育管理,2019(6):101-105.
- [2]任占营.高职院校专业群建设的变革意蕴探析[J].高等工程教育研究,2019(11):4-8.
- [3]徐国庆.“双高计划”高职院校建设应主要面向高职教育发展的重难点[J].职教发展研究,2020(1):1-7.
- [4]刘鹏.基于特色高水平目标的高职院校建设瓶颈与改进路径研究[J].黑龙江高教研究,2019(9):120-123.
- [5]朱正茹,杨剑静.高职院校推进“双高计划”的现实困境与破解策略[J].教育与职业,2020(9):43-48.
- [6]米高磊,郭福春.“双高”背景下高职专业群建设的内涵逻辑与实践取向——以浙江金融职业学院为例[J].高等工程教育研究,2019(6):138-144.
- [7]丁金昌,陈宇.高职院校“双高计划”建设问题与路径选择[J].中国职业技术教育,2020(19):60-65.