

做强双师队伍,为“双高”建设“聚才气”

□本报记者 汪恒

教师是发展职业教育的核心资源,也是支撑国家职业教育改革的关键力量。同时具备理论教学和实践教学能力的“双师型”教师及教学团队的短缺,已逐渐成为职业教育进一步发展的瓶颈。“因此,双高计划”也将打造高水平双师队伍列为重要改革发展任务之一。双师培养需要什么样的土壤?双师队伍如何才能不断壮大?职业院校师资怎样获取技能大师等“强援”助力?围绕这些关键问题,我省各“双高计划”入围建设单位积极探索、盘活机制,让人才资源成为持续发展的有力保障。

“双能”为导向,推崇“真本领”

前不久,宁波职业技术学院出台了一项高水平“双师双能”标准。该标准以“双高”建设为背景,提前勾勒出高水平双师的理想轮廓。“目前符合这项标准的教师,全校还不到30人。”该校人事处副处长徐莺介绍。实际上,前几年宁职院就打破了“双师型”教师认定凭证书或经历的传统方式,强调以能力业绩为导向,先后制定了“双师双能”和“双师双能双语”等教师标准。“这些标准考查的地方各有侧重,达成难度也不一,为教师们指明了专业发展的方向。”徐莺说。

“双师型”教师的认定是双师队伍建设要迈出的“第一步”。从简单看“双证”到器重“双能”,高职院校对教师的评价机制日益走向务实。金华职业技术学院把“双师型”教师评价认定的权力交给了各二级学院

和专业群,由他们来牵头,按照企业行业标准举办教师专业技能测评。“只有常年在专业教育教学、行业企业服务一线的学院、专业群才真正掌握技术技能人才培养和创新服务的需求点。”该校党委副书记龚永坚表示。

教师的分类评价是双师队伍制度建设的又一项关键机制。金职院从教师的个性发展和业绩贡献度等维度出发,设置了教学为主型、教学科研并重型、科研为主型、社会服务与推广型四类教师评价标准。其中,对于社会服务推广型的教师,下企业社会实践、担任访问工程师、挂职锻炼时期产生的工作业绩,权重占比可高达45%。学校还出台了“4+X”教师能力考评新机制,将双师评价认定纳入常态化、周期性评价项目,并增设不定期的单项性、发展性考核,更加全面地评判教师专业发展情况。

优化培养过程,创新团队引领

要建成完备的双师梯队,院校自身的教师专业发展机制不可或缺。比如,宁职院建立了教师培训的校院两级管理机制,开展“六大教师发展工程”,鼓励访问工程师、攻读博士、企业兼职等培养方式。而在金职院,校方针对不同教师群体,开设了一系列学堂、训练营和研习营,每年举办各项专业研习活动逾260场。

“在校内的教师发展中心,教师主要学习一些显性的知识。而通过行业企业,则可以增长专业技能,在体验中感悟行业的隐性知识。”龚永坚认为。该校通过探索建立的20余

个产教融合平台,赋予教师政策宣传员、解说员、产品与技术研发专家、推广专家等新角色,经由各类项目和组织形式锻炼为“多面手”。“双师型”教师培养培训基地是给教师们校外“充电”的重要途径。在宁职院,各二级学院作为牵头单位,和龙头企业(行业组织)合作共建基地多达47个。“双方权责清晰,发挥分工优势。企业帮院方培养师资,院方也会给企业提供技术和培训服务支持。”徐莺表示。

通过双师团队建设带动教师个人发展,也成为不少高职院校的选择。浙江金融职业学院就通过“双师型”教学团队开启了一场模块化教学改革。校内教师和业界业务骨干分工合作,把财经行业的岗位服务流程划分为多个模块,并推进项目教学、合作学习等教法改革,让课堂教学更接近真实、学习过程更生动多样。“职业院校的教师不应是‘学术个体户’。学科交叉、模块化教学更是未来的趋势。”该校人事处处长谢峰告诉记者。

请进行“领头雁”,善用兼职教师

高水平双师队伍建设既注重内部培育,也重视外部的人才引进。“双高计划”实施意见中就明确提出,高职院校要“聘请行业领军人才、大师名匠兼任任教”。“优秀人才是稀缺资源。学校要拿出诚意,寻找双方的契合点,也要提供足够的

硬件条件,比如工作室等,让人才留得住。”浙江交通职业技术学院人事处处长洪洪广认为。该校正在通过重点引进、联合培养和柔性共享等方式推动一项“633”人才计划。在龚永坚看来,院校要打好“乡情牌”“发展牌”“待遇牌”三张牌,需要校、院、专业和教师四者的协同,在人才引进上更加主动。

高职院校的兼职教师从何而来?浙江交通职院的做法是,在与学校合作关系紧密的企业中,优选企业一线的技术技能型工人,参与承担和所在岗位关联度高的实践教学内容,通过双向互派顶岗的方式,建立起“千人”兼职教师库。浙江金融职院则将校友资源作为兼职教师的重要来源。“学校通过校友会来保持和校友之间的纽带关系,并将邀请优秀校友返校担任实践导师、举办校友论坛等作为固定活动保留下来,为充实、优化兼职教师队伍打好基础。”谢峰说。

要让兼职教师充分发挥作用,还需要人事管理制度的跟进。宁职院就将兼职教师细分为特岗、兼职教授、兼职讲师及兼职实训实训指导教师等四类,各有不同的聘用标准和岗位职责。金职院不仅将兼职教师编入基层教学组织,为他们配备结对的联络员,还将有影响力的兼职教师聘作兼职专业带头人,直接参与专业发展的决策。

推进“双高”建设,打造高职样板

云端思政课,“逆行者”来主讲

本报讯(通讯员 何婕 张晓玉)“援助意大利抗‘疫’期间,最让我们感动的是来自海外华人的帮助。他们的团结一致让我们感受到了来自海外的中国力量!”近日,在直播平台上,温州医科大学校友、浙江大学附属第一医院检验科分子诊断室组长余斐的讲述让学生们感慨万分,引发了刷屏弹幕。

为加强思政教育、深化学生专业意识,温医大检验医学院(生命科学学院)把疫情防控中的鲜活素材作为生动教材,积极构建“云上思政”,帮助学院学子明确责任,规划未来。自4月初起,学校策划并推出了“对话‘逆行者’”主题系列思政课。活动邀请了参与疫情防控的检验行业校友和教师,与学生谈论生物安全知识、共话专业素养。最高同时有1500余名学生和教工在线观看。



课间一套操,活力亮出来

复学后,浙江纺织服装职业技术学院为保障特殊时期学生的运动量,编排了一套室内防疫课间操。这套课间操时长9分钟,节奏明快,运动量适中,受到学生喜爱。接下来,该校基础教学部(体育部)还将根据学生们的身体素质情况,循序渐进地推出系列室外课间操和课外体育活动。

(本报通讯员 王国海 摄)

胡旭东:科技服务地方的“明星院长”

□本报通讯员 石丛珊

年后复工伊始,新昌纺织机械行业的一家龙头企业就碰到了一项棘手的技术难题,企业负责人急得团团转。浙江理工大学新昌技术创新研究院院长胡旭东得知后,立刻安排专家开展线上答疑,仅用两三天就解决了技术瓶颈。

作为教师和科技工作者,胡旭东曾获全国优秀教师、中国机械工程学会先进个人等称号,但他更为人熟知的身份,是浙理工大新昌技术创新研究院的“明星院长”,是“企业出题、政府助题、高校解题”模式的推动者。经过数年发展,由胡旭东及其团队一手组建的新昌研究院已经成为助力地方企业转型升级的“最强大脑”。同时,“新昌模式”也为高校研究生培养模式的改革打开了一扇新的大门。

2013年,一次去新昌企业考察的经历,让胡旭东对地方企业因多年招不到年轻技术人员、技术老化、研发创新能力严重缺失的情况印象

深刻。时任浙理工大机械与自动控制学院院长胡旭东想到:“我们的导师和学生都非常优秀,他们解决企业难题的能力也绰绰有余。为什么不能更多地到企业、到工程实践中去解决实际问题呢?”

带着这个想法,胡旭东和同事们商量,能不能举办一个联合研究院,把学校的科研成果主动“送”到地方,也让在校生得到更好的锻炼。这一想法很快得到新昌地方政府的大力支持。2014年,浙理工大新昌技术创新研究院正式成立,这也是当地的首个高校技术创新研究院。

2014年,55岁的胡旭东接手了研究院的工作,从零开始,尝试转型为扎根地方、精耕细作的科研专家。一开始,企业并不太相信胡旭东和他的团队。胡旭东便主动出击,送服务上门。在他的带领下,研究院以提升企业能力、解决行业实际问题为主线,扎扎实实地和当地企业搞起了产学研合作。在研究院的帮助下,有的企业从年产值一两千万的小厂做到了产值过亿;有的

企业凭借在研究院指导下开发的新品夺回了失去的市场,并成功在新三板上市……

这些年平均下来,胡旭东每周至少有2天待在新昌,去企业搞调研,遇到难题时,更是连续“泡”在新昌。“新昌的地方企业,70%我都跑了。现在新昌几乎每家机械制造企业,都知道我们研究院。”每次去新昌,胡旭东的行程都安排得很满。

胡旭东经常提醒身边的教师和学生:“我们做工程的,如果不去跑企业,业务是要荒废的。”在胡旭东的感召下,机械与自动控制学院有越来越多的党员教师们来到新昌。2016年以来,浙理工大先后派出由68位教授和硕士生导师牵头组成的团队,有120位研究生参加在新昌的专业研究生培养试点,服务企业208家,帮助企业开发新产品167件,申报专利194项。基地先后获评全国工程专业学位研究生联合培养示范基地,获得浙江省研究生教育成果一等奖和中国纺织工业联合会的教育成果一等奖等荣誉。

新昌技术创新研究院也成为了全国地方研究院中的“明星”。在胡旭东团队的争取下,2018年开始,基地更是获得了获批的30名单独招生指标。

前几年研究院刚成立的时候,还只有一层楼,现在已经增加了4层,配备了包括教室、实验室、试制车间、免费宿舍、健身房等在内的一系列软硬件。新昌县政府还提供了每年生均1.5万元的特别奖学金,设立专门的新型产学研资金,用于资助研究生开展创新工作。

这些都离不开胡旭东团队的努力。为了推进培养基地建设,胡旭东还多次联系当地政府、联络实训基地、争取合作课题,为学生解决一个个学习、工作和住宿难题。

随着研究院发展壮大,胡旭东的工作也越来越繁忙,但一想到能更好地推动地方发展,胡旭东就干劲十足。年逾六旬的胡旭东说:“退休了,咱也接着干!”3月下旬开始,胡旭东又根据部署,帮助搭建新昌科技服务云平台,打造新昌科技体制深化改革的新版本。

□马亮

一年一度的大学毕业论文答辩季又来了,为了避免论文抄袭现象,高校普遍规定了论文查重率的合格标准。比如,某高校要求本科毕业论文的查重率不超过30%,硕士论文的查重率不超过15%,博士论文的查重率不超过10%。从研究伦理监督和学术共同体的运作而言,论文查重有其存在的合理性。然而,倘若高校过于依赖这种硬性规定,可能造成意想不到的负面影响。

首先,论文抄袭或剽窃是可以明确判定的学术规范或研究伦理问题,但是人为规定一个武断的查重率,却可能令学术不端和研究失范“合法化”。如果某篇论文的查重率是9.4%,没有超过所在学校10%的标准,那么是否意味着学生在论文中的抄袭就是可以接受的合理做法?这种标准也可能使学生们失去对学术规范的基本判断,使他们误以为少抄就没问题,或者换一种措辞和颠倒语句就可以过关。

在英文写作中,一般认为如果连续六个单词同已有的著作是完全一致的,并且作者没有标注引用的话,就可以判定为抄袭。目前多数论文查重软件执行的标准是,连续13个中文字符同已经发表的论文重复,即可以视为抄袭。但是,目前各大高校执行的查重率标准显然要比这个宽松很多。因此,原本应该“零容忍”和绝不姑息的论文抄袭问题,却可能借由论文查重率而得以“洗白”。

其次,论文查重过度依赖查重软件,查重软件对何谓抄袭或重复的定义各不相同,所涵盖的数据库也不一样,这使同一篇论文在不同查重软件的查重结果可能完全不同。比如,一些查重软件在判定是否抄袭时较为“宽容”,本被判为抄袭的却可以蒙混过关。再如,目前的查重都无法涵盖英文和其他语种的出版物,这使一些“精明”的学生可能会打“擦边球”。此外,对不同学科的论文查重率进行一刀切,也可能是有失公允的。法学、历史等一些人文社科的论文转引其他著作的原话较多,这无形中会使论文的查重率偏高。而且,一些学生害怕最后一次查重出现问题,所以会提前自费查重。与此同时,学生们还可以将出现查重问题的重点段落进行“包装”和“修饰”,使之在下次查重时蒙混过关。

为了避免学生毕业后因为论文抄袭问题而被追责,大学必须把可能爆发的问题消灭在毕业前。对于学生论文抄袭问题,规定过低的论文查重率不切实际,设定一个较高的论文查重率尽管简单武断,却实出无奈。对于大学来说,加强对学生的前期引导和过程管理,使其在开学伊始就树立端正的学术态度,可能是治本的关键所在。如果不加强“入口”和过程的管理,而只寄希望于在“出口”把关,不仅无助于现有问题的解决,反而可能会令既有的问题上加霜。与此同时,设立“零容忍”的学术规范,提高学术失范的违规成本,这才是促进大学科学治理的根本要义。

一家之言

浙财大推出“虚拟仿真实习”

□本报通讯员 赵蕾 蒋萱

早上8时50分,徐从圣坐在电脑前完成了每日实习打卡,在观看指导教师的教学直播后,进入线上的“虚拟仿真实习”操作系统。面对着类似于现实中“市民中心”的诸多窗口,徐从圣作为行政服务中心科员,在网络虚拟环境中处理着众多经营者(由其他学生担任)的交易业务,审核纳税申报、制定税务规则、处罚违约订单……

徐从圣是浙江财经大学工商管理专业2020届毕业生,他说:“所有的实习内容都在线上的模拟商业系统中进行,我的毕业实习是在家里完成的。”

疫情期间,学生的正常实习工作受到影响,外面临健康、交通、管制等多种风险,毕业生离校在即,毕业实习没了着落。浙财大为服务毕业生,首次推出了“虚拟仿真实习”项目,提供了安全、便捷的线上实习条件。

在该项目中,校方通过模拟现实的商业环境,构建包括行政服务中心、商业银行、交易服务中心等服务机构以及供应公司、制造公司、商贸公司等运营主体,给学生提供行政主管、银行行长、公司经理等职业角色,进行市场虚拟运行,完成毕业实习。

此次,浙财大共开设10个“虚拟仿真实习”班级,每个班级都作为独立运行的商业环境系统,所有职业角色均由学生担任,学生需要在线上虚拟环境中进行为期1年(虚拟时间)的商业博弈。

对比线上和线下实习,徐从圣表示:“共同之处在于交流,需要频繁地交流才能顺利解决问题;不同之处在于交流,线上和其他职业的人基本使用钉钉沟通。”

在模拟实训中担任制造企业经理角色的学生何宇说:“虚拟仿真实习系统模拟了一个商业操作平台,和现实中的商业往来是一样的。比如,作为企业,我们在里面填数据、填表单提交,签约转账的话用标准格式发消息给交易中心和商业银行。”

“学校以最短的时间,最安全的环境让我们锻炼了各方面技能,也提高了毕业实习完成效率,切实帮助毕业生解决问题。”何宇说。

“虽然这是在疫情下采取的特殊模式,但是我相信它代表着未来。此次虚拟仿真实习具有应急性,但更具有必然性。”浙财大教务处处长李政辉说。