

高校教师企业实践中的身份认同

王伟珠

(辽宁对外经贸学院, 辽宁 大连 116052)

摘要:高校教师在企业实践中,要面对企业、社会、同行以及自我身份认同的挑战。我国现行的高校教师发展制度以及校企合作的开展水平,造成教师自我身份认同和他者身份认同的文化和现实困惑,这种“客体”身份的困惑对教师企业实践的投入程度、实践成果和效果产生了很大负面的影响。超越身份认同困境,提升高校教师企业实践的效果,第一,高校教师要深入企业实践,而高等职业院校专业教师引进要以企业实践经历作为入职门槛;其次,营造专业课教师身份认同的文化环境;最后,要建立教师自主专业发展机制,培育教师职业人格。

关键词:高校教师;企业实践;身份认同

中图分类号:G715 **文献标志码:**A **文章编号:**1673-1883(2020)02-0098-04

Study on College Teachers' Self-identification in Their Practice in Business Organizations

WANG Weizhu

(Liaoning University of International Business and Economics, Dalian, Liaoning 116052, China)

Abstract: In the course of practice in business organizations, vocational college teachers face problems of self, peer, corporate and social identities. The current system for teacher development in vocational colleges and the level of school-enterprise cooperation in China have caused cultural and realistic confusions for vocational college teachers' self-identification and other identifications. The "guest identity" confusion has a great negative effect on teachers' level of effort and achievement in their business practice. To resolve the identity dilemma and improve teachers' practice results, first, college teachers should conduct true professional practice in businesses and professional business working experiences should be set as a criterion for new teachers' formal employment; secondly, we should create a cultural environment for professional course teachers' identification; and thirdly, we should create a mechanism for teachers' independent professional development and cultivate their professional personality.

Keywords: college teacher; practice in business enterprise; identification

一、引言

我国高等教育在发展过程中,对教师社会实践越来越重视,相关法律制度也因此得以逐渐丰富和完善。1996年5月第八届全国人民代表大会通过的《中华人民共和国职业教育法》规定“企业、事业组织应当接纳职业学校和职业培训机构的实习”^[1]。这是我国法律最早对教师企业实践的法律条文。经过二十多年的实践与调整,教师企业实践在内容、制度和形式上日趋成熟,并反映在国家、教育部出台的一系列的政策文件中。如2019年10月《教育部关于深化本科教育教学改革全面提高人才培养质量的意见》就规定“推进高校中青年教师专业

发展,建立高校中青年教师国内外访学、挂职锻炼、社会实践制度。完善校企、校社共建教师企业实践流动岗(工作站)机制,共建一批教师企业实践岗位”^[2]。目前,教师企业实践已经形成了国家、省市和院校三级的实践体系,教师企业实践的范围也由原来的职业学校扩展到高等职业院校、甚至研究型高校。不同的是,高等职业院校强调企业实践,而研究型高校更注重科研实践。教师企业实践的发展带来相关学术研究的繁荣。但目前已有的教师企业实践的研究主要集中在教师企业实践的现状、问题、阻力以及如何调动和保障企业参与企业实践的积极性,而这些研究在很大程度上忽略了教师在企业实践中的“客体”身份,这种困惑对教师企业实践

的投入程度、实践成果和效果产生很大的影响^[3]。为此本文将就高校教师企业实践中的身份困惑进行论证,以期进一步丰富高校教师企业实践的理论研究,为相关部门和教师企业实践提供参考。

二、教师企业实践身份认同的困惑

身份认同是西方文化研究的一个重要概念。身份认同主要是文化认同问题,其内容主要包括主体的个体属性、历史文化与发展前景三大方面,因此教师企业实践的身份认同也将涉及上述方面^[4]。

(一)身份认同的概念

身份即人们在社会和社会活动中所处位置和扮演的角色,它包括社会成员的权利、义务、责任。按照现代构建主义的观点,身份是活动者通过其社会环境中持续经历以及有意识和无意识的学习,从而形成自身的性质或者特征,所以身份是由社会所构建的,是在持续中演化和在演化中持续的过程^[5]。他人对个体的希冀、设定与认同以及个人对自身职业的审视、判断和探索,是身份认同的基本内涵,此外还有社会对个人所承担社会角色的承认和评判。教师在我国是一种社会身份,被赋予很高的地位——人类灵魂工程师,更是一种制度规定的法律身份。从教师的身份属性来看,涵盖了心理认知上的“认同”和制度上的“权利”。教师身份如果被认定,无论其教育教学水平高低,就已经终身化,一般不会被剥脱。德国著名社会学家韦伯认为必须努力去经历和体验以成就职业“性格”的过程,才能获得职业的性格,否则难以得到广泛的认可。职业身份也不是固定不变的,在一定的时间和场景下会发生变化,由自我和他人的认同程度决定。如果其他人否定了个体的身份,个体身份就不属于社会身份,就无法获得社会承认,进而不能由此赢得匹配的权利。

(二)身份认同困惑的原因

企业实践的过程中,教师要经历企业、社会认同、同行认同和自我等多主体的认同历程。调查显示,教师企业实践很容易出现形式化的情况。这种情况由两个方面的因素所决定:一是企业因为自身利益问题,企业实际投入不足,为教师企业实践提供的教育条件较少;二是教师在企业实践过程中,缺乏主人翁意识,放不开手脚。教师在企业实践时,不再是教室中讲台上老师的身份,工作环境和学校迥然不同,要经历社会、企业、同行以及自我等多主体的再认同的新过程^[6]。从目前高校教师企业实践的情况来看,教师企业实践更倾向于参观、走

过场,实践的形式大于实践内容:一方面,教师很少真正进入企业的角色,而当教师真正处在企业所安排的岗位时,因为缺乏实际经验而缩手缩脚,无法全身心投入到工作;另一方面,校企合作时多数企业被动,缺乏积极性,没有有效对接和开展教师企业实践的教育。

1. 教师自我身份认同的制度文化困境

国际劳工组织2015年提出,高校教师教育是包含四个层次的教育:一是入职之前的高校通识教育、专业教育;二是企业的工作经验;三是教学教法的系统学习;四是继续教育和终身学习。按照上述标准,我国高校,特别是高等职业院校的教师绝大部分属于“先天不足,后天不补”的类型。因为我国高校教师大多数都来自研究型大学硕士、博士和少量本科生。他们具备研究型人才的基本素质,但缺乏社会实践。我国的教师教育体系尚不完善,没有针对高校教师进行实践教育的教师进修课程。事实上我国也意识到教师企业实践的重要性和必要性,2006年教育部出台了相关意见,要求在职教师到企业实践,以弥补高校教师的实践不足问题。后来又陆续出台类似条文若干条,但落实执行不够到位,未取得理想的效果。

一些年轻教师出于自身发展,特别是职称晋升的需要,会在暑假或者寒假期间去企业挂职锻炼。但这些年轻教师所谓的挂职锻炼,多为到企业参观,了解企业的生产或运作流程,然后企业为教师提供相应的挂职锻炼证明材料应付学校以及学校主管部门的检查评估,没有达到经过企业实践而提升专业实践能力和教育教学能力的目的。这种情形下,高校教师的身份是依靠虚伪的“企业出具了印有企业公章的实践证明”来认同,缺乏扎实的实践基础,在实践教学实践中面临真实操作或项目时其身份自然就会瓦解殆尽。而中老年教师由于来自晋升方面的压力较小,加之“老资格”,一般也不愿意放下身段到企业虚心学习。总之,教师在自我身份认同上,无论是主观还是在客观上,仍然面临着制度和文化的困境。

2. 教师身份他者认同的复杂境遇

身份认同分为自我身份认同和社会身份认同,即他者的身份认同。自我身份认同是自我的心理和身体体验,以自我为核心,不为他人所知道,所以甚至可以伪装成自我感觉良好。而他者的身份认同不是企业实践教师所容易掌控的。从高校教师的工作特点来看,其“他者”首先是学生,其次是实践企业的员工,当然也包括其他教师。我国多年的教

师培养和发展体系重理论而轻实践,即便是职业院校的教师也是“白面书生”,这样企业和用人单位认为教师缺乏实践能力。在高校和企业校企合作培养学生过程中,企业参与其中的教学,但由于老师的实践水平低,不能为学生提供有效的实践指导,最终很难把学生的实践能力培养到理想的高度。进一步调研发现多数专业课教师,由于自身缺乏实践方面的训练,没有能力实现实践教学和企业岗位的衔接。美国教育专家普罗瑟认为:“高校教师的工作经历直接影响着学生的学习效果,总体而言,教师工作经验越丰富,学生的学习效果就越好。”他者对高校企业实践教师认同十分驳杂,其主要原因在于这些教师没有经历企业的学习和工作,所以只是凭借教师肤浅的企业实践无法解决教师身份认同的问题。

三、解决高校教师身份认同困惑的对策

正确认知自我的身份,充分发挥和展示自我的价值,是解决身份认同的前提条件。在这一前提下,教师个体积极地、有计划地参与到职业实践中学习、训练和研究,设计能够提升学生就业能力和满足企业发展需求的课程内容,将最终获得企业员工、学生的认可。

(一)高等职业院校专业教师引进要以企业实践经历作为入职门槛

解决教师整体身份认同问题的基本措施是制定职教教师任职资格制度,要求职业院校专业教师必须具备相关企事业单位三年左右的工作经验。教育发达的国家对职业院校的专业教师入职的前提条件是拥有相关企业行业的工作经验,然后再经过教师资格的训练和学习,获得教育教学和技能传授的技能,才能获得职业院校教师的任职资格。比如,英国要求专业教师一定要有充分的企业和行业的工作经历,再通过研究生教育和师范教育,获得职业院校教师任职资格。英国专业教师入职后并没有系统的、有组织的企业实践,但教师都会利用学校教师专业发展周到企业学习和考察。德国的职业教育更具特色,其执行的是“双元制”的职教体系,分别由理论教师和实践教师开展理论教学和实训工作,其中理论课教师来自职业学校,而实践教师完全来自企业^[7]。此外,德国职业院校的就业与指导教师为了更好地指导学生就业,会利用暑假等时间去企业调查企业的人力资源需求变化状况。

我国职业院校师资的招聘一是由院校自行选拔,这时院校更看重选拔对象的毕业学校和专业对

口情况,工作经历仅仅作参考;二是由省市以考试的形式统一选拔,而这时关键看选拔对象的笔试水平,资格审查,特别是入职前的工作状况并不是很重要。所以尽管各级教育管理部门对职业院校专业教师有入职前设立了有相关企事业单位工作经历的入职门槛,并没有得到很好的落实。为了更好地解决这一问题,2019年国务院印发《国家职业教育改革实施方案》中提出,应用型本科高校、职业院校2020年起基本不再从应届毕业生中招聘相关专业教师,提出从2019年起,专业教师原则上从具有3年以上企业工作经历和高职以上学历人员中公开选拔,并放宽对特殊高技能人才的学历要求。这一政策导向和高等教育先进国家的做法是一致的。所以这就要求应用型本科高校、职业院校在把对招聘教师的工作经历要求明确写进招聘简章中,并把职业经历的丰富程度和工作成果作为选拔教师的必要条件和依据,以选拔出既有理论基础又有很强实践能力的新教师充实教师队伍。而各级高校师资管理、认证、评价部门,如教育厅、人事局等对高等职业院校教师的实践经历等相关材料严格审核、评估,严惩在教师实践环节弄虚作假的高校、教师,确保《国家职业教育改革实施方案》落实。严格审查、执行职业院校教师入职前的行业企业工作经验,对有充分工作经验的教师进行教育教学的培训和入职后岗位实践知识的更新,为教师自我认同提供充分的制度保证。而2019年10月出台的《教育部关于深化本科教育教学改革全面提高人才培养质量的意见》提出“共建一批教师企业实践岗位”的意见,要求所有类型的高校教师要深入企业实践。

(二)营造专业课教师身份认同的文化环境

制度具有强制性,高校专业课教师任职资格的规定对高校教师队伍建设以及高校教师的身份认同提供了保障。但是高校教师长期发展和身份认同更要根植于产教融合的文化土壤之中。所以在设计和落实高校教师资格制度的同时,更需要让教师在校企合作的环境下工作教学,而不仅仅是在象牙塔里做较为抽象的学术研究。为此要逐步提高行业企业参与办学程度,健全多元化办学体制,全面推行校企协同育人,为教师活跃在产业和企业的最前沿提供良好的文化环境和客观条件,让其能够熟悉了解企业的生产经营全过程,进而建立教师企业工作的文化习性和自我的生活学习规划。国务院2014年颁布的《关于加快发展现代职业教育的决定》提出“专兼结合的双师型教师队伍进展显著”的

目标要求。2016年颁布的《职业学校教师企业实践规定》要求职业学校和企业要联合制订教师企业实践方案,根据教师教学实践与研究的需要,明确教师企业实践的侧重点,解决教研科研中遇到的问题,有规划有重点地实施教师企业实践工作^[9]。为此,要健全企业参与制度,鼓励行业和企业参与高等教育或创办行业院校,使企业成为真正的办学主体,深化产教融合。国家应制定政策,鼓励企业建立专门的培训机构对包括高等院校专业教师在内的教师实施培训,实现企业教育与学校教育的对接与融合。而作为高等院校,要始终坚持工学结合的基本办学思想,不断完善教学、学习、实训一体化的教学体系,使教学过程对接企业的生产经营过程,进而使专业课教师处于教学与生产的链接与中介的纽带之中。长期在这样的环境中教学工作,教师的身份认同危机就会不自觉地得以消除。

(三)建立教师自主专业发展机制,培育教师职业人格

在英国继续教育学院,设有教师“专业发展周”,在此期间教师要去做教师中心或者相应的行业企业进行研修或学习。像这种专业自主发展是教师职后专业发展和成长的有效途径。依据马克思、韦伯的观点,只有获得与该职业相匹配的“人格”,才能真正成为一个职业人。他的观点在一定程度上

揭示专业人士的志向与追求,教师学习知识和技能仅仅是表面形式,而建立自我的职业人格则更为尊贵,才是最终目的^[10]。而健全的人格建立,客观上要求职业个体经过不懈的个人奋斗与丰富的体验,才能铸就并获得与人格相吻合的阅历与经验。这种英国的“专业发展周”既是教师终身学习的客观需要,也有利于教师完善、提升个体职业人格。

我国高校教师企业实践内在精神动力不足,如果只是靠制度的强制,不但无法帮助他们建立教师职业人格的形象,而且会造成他们人格的异化。倡导建立职业人格,表明高校教师对自身的岗位特征和专业发展要有清晰认知,明确自身的职业人格。在这种认知下,高校教师在注重理论水平提升的同时,将下大力气在专业实践上修炼,实现职业人格的真实性和完整性。教师职业人格的建立并非一劳永逸,而是需要教师活到老学到老,不断超越自我。伴随生产力的飞速发展和电子科技的进步,职业技术和岗位也随之发生变化甚至变革,专业教师如果总是停留于老的技术上,不能与时俱进而被职业所唾弃,无法守住职业人格。所以,建立教师自主专业发展机制,倡导建立教师职业人格,成就教师个体特有的职业人格是教师超越自我、成就自我的先决条件。

参考文献:

- [1] 教育部,发展改革委,工业和信息化部,财政部,人力资源社会保障部,税务总局.关于印发《职业学校校企合作促进办法》的通知[J].中华人民共和国国务院公报,2018(7):10.
- [2] 中华人民共和国教育部.关于深化本科教育教学改革全面提高人才培养质量的意见[EB/OL].(2019-10-08)[2019-11-20].
http://www.moe.gov.cn/srcsite/A08/s7056/201910/t20191011_402759.html.
- [3] 中国教育报.我国推职校教师定期企业实践制度[N].中国教育报,2016-05-31(01)
- [4] WEISS J W. Business ethics:a stakeholder and issues management approach[M].San Francisco:Berrett-Koehler Publishers, Inc, 2014:5.
- [5] 吴芳,郝理想,吴建雯.职业教育教师企业实践制度研究[J].中国职业技术教育,2018(6):79-83.
- [6] 张忠华,况文娟.论高校教师专业发展的缺失与对策[J].高校教育管理,2017,11(1):79-85.
- [7] 张维莎.凉山彝区中等职业教育的问题与对策——德国二元制职业教育的经验借鉴[J].西昌学院学报(社会科学版),2019(3):110-114.
- [8] 中华人民共和国政府网.国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知[EB/OL].(2019-02-13)[2019-11-20].
http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.htm
- [9] 李静.高职校企合作人才培养模式的创新与构建[J].企业改革与管理,2016(5):86-87.
- [10] 涂三广,石伟平.职业学校教师企业实践的身份认同困境及其超越[J].河北师范大学学报(教育科学版),2016,18(3):60-64.