

“双高计划”背景下高职师资国际化建设的价值、问题与对策

王甜甜

[摘要]高职师资国际化建设有利于高职专业建设国际化,有利于高素质技术技能人才培养国际化,有利于高职院校治理向国际化迈进。但目前高职师资国际化建设存在国际化意识薄弱、理念不明确、国际化建设目标模糊、国际化建设途径单一、国际化建设激励机制缺失的问题。因此,基于“双高计划”的高职师资国际化建设应深化思想认识,树立正确的师资国际化建设观念;明确能力素质结构,制定全面清晰的师资国际化建设目标;引进与培养相结合,持续拓展师资国际化建设的方法途径;搭建“引导+奖助+评价”三位一体的师资国际化建设激励机制。

[关键词]双高计划;高职院校;师资国际化

[作者简介]王甜甜(1982-),女,浙江东阳人,义乌工商职业技术学院,副研究员,硕士。(浙江义乌 322000)

[基金项目]本文系2018年度教育部人文社会科学研究规划项目“国际化社区中的文化融合研究”(项目编号:18YJA840024)、2020年高留分会课题“‘一带一路’沿线国家留学生文化融合研究”(项目编号:CAFSA2020-Y035)和2021年度义乌工商职业技术学院科研课题“‘双高计划’背景下高职师资国际化建设研究”(项目编号:ZD2021GJ205-01)的研究成果。

[中图分类号]G715 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2021)13-0053-05

DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2021.13.008

打造高水平“双师”队伍,提升教师队伍的国际化水平,是高职教育实现高质量发展和现代化发展的需要。当前我国部分高职院校在推进实施“双高”建设的过程中对师资建设国际化的重要性、必要性和价值认知不足,所进行的探索、实践及取得的成效与“双高计划”的要求还存在较大差距。因此,基于“双高计划”分析高职师资国际化建设的价值和存在的问题,有助于推进高职专业建设和高素质技术技能人才培养国际化,也有助于学校管理向国际化迈进。

一、高职师资国际化建设的价值

(一)有利于高职专业建设国际化

1.有利于专业教育资源国际化。专业教育

资源是高职专业建设的基石,包括专业教材、专业课程、专业教育设施以及教具等。高职院校专业教育资源建设各项工作主要是由各学科专业的教师来承担的,因而高职专业建设的国际化必然需要高职师资队伍的国际化作支撑。同时,高职师资国际化所形成的国际视野和外语应用能力,有助于高职院校在全球范围内遴选专业教材,对接国际先进标准建设专业课程,提升高职专业建设的国际化水平。

2.有利于专业教学模式国际化。教学模式是一个综合的概念,包含教学制度、教学方法、教学手段等多方面的元素。专业教学模式是高职专业建设的重要内容,直接关系到高职专业

教育的水平和质量。教师是教学活动的直接参与者和主导者,高职师资国际化建设有助于从各个方面推动高职专业教学模式向国际化迁移。首先,在教学制度层面,作为高职办学国际化的一部分,高职师资国际化建设将会与中外合作办学、学生国际交流项目、学分互认等教学制度改革联动,从而促进高职教学制度的国际化发展。其次,在教学方法层面,不论是派遣教师出国研修,还是聘任外籍教师,高职师资的国际化建设都有利于整个高职教师队伍学习借鉴国际领先的教学方法,从而促进高职教学方法的国际化发展。最后,在教学手段方面,高职师资国际化建设将带动专业教师们在日常教学中采用国际上先进的教学手段,有效促进高职教学手段的国际化发展。

(二)有利于高素质技术技能人才培养国际化

1.有利于高素质技术技能人才培养理念国际化。教师作为教育活动的执行者,不管是从以“教”为中心向以“学”为中心转变,围绕人才培养去设置教学目标、教学内容和方式方法,还是转变人才评价导向,以学生能力培养成果为中心,全方位、多维度、可持续地对学生和专业进行评估,亦或打造动态的、开放的、持续改进的质量保证体系等,都离不开教师的亲力亲为。高职师资国际化建设对于高职院校树立和践行国际化人才培养理念,具有不可替代的重要意义。

2.有利于高素质技术技能人才培养标准国际化。以国际先进职教标准和行业企业标准为引领,培养国际化技术技能人才,是高素质技术技能人才培养的应有之义。高职师资国际化建设有利于高职院校在人才培养过程中引入国际先进职业教育标准,将国际先进职业教育标准的要求与中国职业教育发展的现实相融合,优化国际化技术技能人才培养模式的要素配置。

(三)有利于高职院校治理向国际化迈进

信息时代,全球范围内的国际交流与合作

日益密切,我国职业教育要实现现代化发展,融入国际职业教育发展浪潮,同时在世界职业教育事业建设过程中发出中国声音、贡献中国方案,就需要不断提高高职院校治理的国际化水平,在教育治理层面与国际先进标准对接。实施基于“双高计划”的高职师资国际化建设,加强国内外高职教育师资的教育合作、人才流动、联合培训,从内外两个方面为我国高职院校学习国外先进的治理理念和治理经验创造条件,以有利于高职院校治理向国际化迈进。

二、高职师资国际化建设存在的问题

(一)国际化意识薄弱,理念不明确

1.国际化意识薄弱。高职院校提升国际化办学水平是一项综合性、系统性工程,既包含学校办学条件、教学设施等硬件条件的国际化建设,也包含校园文化、师生素质等软件条件的国际化发展,而由于“双高计划”本身规划有时间表和阶段性目标,一些高职院校“提升国际化水平”的建设任务繁重、紧迫,部分院校管理者便滋生了“大干快上”的思想,将院校的国际化建设资源向改善办学条件、扩大办学规模、增加招生数量等方面倾斜,师资国际化建设缺乏自主意愿和内生动力。

2.国际化理念不明确。高职师资国际化建设的根本目的是培育一批具有国际竞争力的专业教师,因而师资建设工作的重点应放在教师队伍人才培养方面。然而,不少高职院校片面地理解师资国际化建设的内涵,把举办几场国际研讨会和讲座、开发几项国内外教师交流项目、聘请几个外籍教师、扶持少数教师取得国外学历学位等作为国际化建设的“象征”。这样不仅造成了高职师资国际化建设资源的虚置和浪费,使得高职师资国际化建设流于表面、后劲不足,还给院校师生群体造成了教师队伍国际化建设“走过场”“搞形式”的不良印象,挫伤了广大一线教师参与院校师资国际化建设的积极性。

(二) 国际化建设目标模糊

1. 缺乏师资国际化建设的长期目标。师资队伍建设的长期目标是指未来5年及以上数年内学校教师的年龄结构、专兼职结构、能力素质结构、学历结构等所要达到的状态。部分高职院校在进行师资国际化建设的过程中,因缺乏深入的研究分析和系统规划,院校管理者对师资国际化建设的工作性质、内涵以及规律认知不清,对师资国际化建设与学校整体国际化建设的内在关系也缺乏深入理解,从而导致师资国际化建设缺乏长期目标,所制定的目标与院校的办学特色、长期发展规划契合度也不高。

2. 缺乏师资国际化建设的能力素质目标。高职师资国际化建设事关每一位高职教师个体的职业发展,需要每一位在职教师的积极参与,因此高职院校应制定明确的师资国际化建设能力素质目标,为每一位在职教师的能力发展提供方向性指导。但在当前高职院校师资队伍国际化建设实践中,很多高职院校对教师个体的国际化能力素质发展指导不足,未能从教师能力素质培养角度出发制定师资队伍国际化建设的微观目标,造成教师个体的能力素质国际化发展往往依附于院校开发实施的国际化建设项目,教师得不到系统化、专业化的培养和发展。

(三) 国际化建设途径单一

1. 国际优质师资资源引进局限于全职聘任。引进国际优质师资资源是高职师资国际化建设过程中的一项基本内容,很多高职院校在聘任外籍教师方面倾注了不少心血,但总体看来,当前高职院校国际化师资引进途径较为单一,大部分院校仅仅局限于全职聘任,缺乏多样化的国际人才聘任方式。一是相较于研究型普通高等院校,高职院校的发展平台较为有限,在科研扶持和经费投入方面缺乏竞争优势,很难在教育市场中以多样化的形式吸引到国际化大师或企业名家。二是由于很多高职院校尚未建立完善的国际化兼职教师引入机制,致使教师

来源不足。全职聘任国际化教师的方式有利于保持国际化师资队伍稳定性,因此很多高职院校倾向于全职聘任,但这也在一定程度上增加了国际化教师的引进难度,直接导致了国际人才引进效率低下,不仅全职国际化师资紧缺,而且国际化兼职教师来源也严重不足。

2. 师资国际化培养仅局限于出国研修。当前,我国大部分高职院校在自主培养国际化教师方面主要是派遣优秀教师出国研修,而“派出渠道”局限于“所在单位或个人合作渠道”“行政管理人员出国研修项目”“高等教育教学法出国研修项目”这三类,在自主培养国际化师资形式上缺乏创新,只强调校校跨国合作,缺乏校企跨国合作培养国际化师资项目,以出国研修为主导的自主培养的整体受益面较为有限。

(四) 国际化建设激励机制缺失

1. 缺乏强有力的奖惩机制。由于现阶段我国高职师资国际化建设的规模不大,教师群体所能接触到的国际化培养机会和资源也有限,很多高职院校尚未意识到建立健全教师队伍国际化建设激励机制的重要性,尤其是忽视奖惩机制的建立,满足于依靠教师自身的内生动力推进相关工作。随着我国“双高计划”的深入实施,对高职教育国际化水平的要求也不断提升,相关激励机制建设滞后,不利于高职师资国际化建设工作的持续推进。

2. 缺乏出国效益评估机制。高职院校建立健全师资国际化建设的激励机制,需要以高职教师参与国际化项目的规范标准、目标约束、考核评估机制作为基础和依据。但现阶段大部分高职院校在推进师资国际化建设过程中热衷于开发教师国际交流与合作项目,重选拔、轻考核,使得一些参与国际交流与合作项目的教师认为出国研修就是“镀个金”,在国外期间并未真正将主要精力放在考察学习上,不仅浪费了学校的人力、物力、财力,还在教师群体中产生了不良影响。

三、基于“双高计划”高职师资国际化建设的对策

(一)深化思想认识,树立正确的师资国际化建设观念

1.深刻认识高职师资国际化建设的重要性和必要性,切实提高重视程度。实施“双高计划”是贯彻全国教育大会精神、落实《国家职业教育改革实施方案》的重要举措,是带动职业教育持续深化改革、实现高质量发展的必由之路。提高高职国际化水平是“双高计划”的一项重要任务,而高职师资国际化建设是高职院校打造高水平“双师”队伍、提升服务发展水平、提升学校治理水平、提升国际化水平的重要抓手,事关高职教育长远发展和高质量发展的全局。高职院校应从推动我国经济社会高质量发展、服务国家战略的角度看待和理解高职师资国际化建设,切实提高重视程度,把高职师资国际化建设摆到更加突出的位置上来。

2.深入理解高职师资国际化建设的本质和内涵,树立正确的国际化观念。高职师资国际化建设之所以重要,根本原因在于教师是人才培养的关键性因素。只有实现高职师资队伍的国际化和高素质技术技能人才培养的国际化才会拥有最坚实的支撑。高职师资国际化建设本质是以国际化视野、聚集全球优质教育资源来培育一支综合素质高、专业能力强、教学水平高的教师队伍,因此其根本在于人才培养,核心也在于人才培养。高职院校在开展师资国际化建设的过程中,务必深入理解该项工作的本质和内容,时刻围绕人才培养这一中心任务来开发国际化项目和开展国际合作,树立正确的国际化发展观念。

(二)明确能力素质结构,制定全面清晰的师资国际化建设目标

1.结合院校当前发展实际和未来发展方向,制定师资国际化建设宏观目标。师资建设国际化是高职院校办学国际化的有机组成,两者是

局部与整体的关系,因此需要加强院校国际化发展目标和师资国际化建设目标的统筹规划,实现整体与局部的有效协同、一体化提升。高职院校管理者在师资国际化建设目标的制定上,首先要立足实际,充分考虑学校当前的办学条件,按照“稳步推进,持续发展”的原则,制定好阶段性目标,明确每一个阶段的工作重点,保障师资国际化建设导向清晰,有的放矢;其次要结合学校的远景规划和中长期目标,明确师资国际化在办学国际化中的地位 and 作用,并在此基础上制定符合学校办学特色、办学定位、发展战略的师资国际化建设目标。

2.按照打造高水平“双师”队伍的要求,制定师资国际化建设的微观目标。以“四有”标准打造高水平“双师”队伍,培育引进一批行业有权威、国际有影响的专业群建设带头人,是“双高计划”对高职师资队伍建设提出的基本要求。高职院校应结合“双高计划”的要求,对接国际先进标准,从语言能力、实践能力、教学能力、科研能力等方面制定师资国际化建设的微观目标,在学校师资国际化中明确教师个体能力素质提升的重点,保障教师个体的职业发展目标与学校国际化水平提升的整体目标趋于一致。

(三)引进与培养相结合,持续拓展师资国际化建设的方法途径

1.创新优质国际师资引进的方式。传统的外籍教师全职聘任是一项基础性工作,也是高职院校建设国际化师资队伍的基本方式,高职院校在坚持传统方式的基础上,应进一步创新优秀国际师资引进的方式。一是着力开发国际高端人才资源库,拓展聘任外籍兼职教师的渠道,在国际学术权威、大师级能工巧匠来华全职任教难以实现的情况下,可以开办讲座等方式定期邀请其到校指导国际化建设工作,为我国高职院校的国际化建设提供新思路、新方法。二是充分利用信息技术,大力开发国际化网络课程、国际化远程教育等新兴的优质国际师资

资源利用方式,突破时空限制向国内输入优质教育教学资源。

2.创新在职教师的国际化培养方式。国际化师资的自主培养是当前以及未来一段时期内我国高职院校师资国际化建设的主要方式。在国际化师资培养上,学校依托中外联合办学项目,与国外优质高职教育机构联合开展课题研究,邀请职业教育界知名人士、专家学者到校指导培训,进一步提升高职院校教师群体的国际化素养。同时,还应分析不同类型的专业能力所需要的培养条件。对于必须在国际化环境中培养的能力,可以加大派遣教师出国研修的力度;对于不是必须在国际化环境中培养的能力,则可以通过开发教师国际交流合作项目的方式来培育。

(四)搭建“引导+奖助+评价”三位一体的师资国际化建设激励机制

1.建立以引导为基础的软性激励机制。高职院校建立师资国际化建设的激励机制,首先要从意识层面引导广大在职教师积极参与国际化建设相关工作,建立以引导为基础的软性激励机制。高职院校应通过开展全方位的文化交流与合作,着力营造具有引导性的校园文化环境,彰显出校园文化的“国际范”,使得广大在职教师在思想认识层面认同师资国际化建设,从情感体验上乐于参与师资国际化建设。

2.建立以奖助为核心的硬性激励机制。在强化引导的同时,高职院校应当加强硬性激励机制建设,围绕在职教师国际化素养的提升建立多层次、立体化的奖助机制。在奖励的内容上,应兼顾物质激励与荣誉激励;在奖助的项目上,既要包含师资国际化建设中各项专业能力、综合素养显著提升的教师,也应包含师资国际化建设工作中做出突出贡献的部门和个人。

3.建立以评价为重点的考核监督机制。考核监督机制是确保高职院校师资国际化建设取得预期成效的关键要素。高职院校要把师资国

际化建设的每一项工作纳入考核评估体系,尤其是要创新教师评价机制,完善教师绩效考核指标,以目标管理和成效评价为重点,建立集国际化能力评价、国际化素养评价、国际化教学贡献评价于一体的考核体系,奖优罚劣,督促每一位高职院校在职教师积极参与师资国际化建设项目,全身心投入到自身国际化素养的提升过程中。

[参考文献]

- [1]吴宝明.“一带一路”倡议下高职院校国际化探究[J].教育与职业,2020(22):56-60.
- [2]管玮.高职教育国际化的路径研究[J].继续教育研究,2015(9):50-52.
- [3]张慧波.中国特色高水平高职院校教师队伍建设的现实要求与实践探索[J].中国职业技术教育,2019(5):15-19.
- [4]李红玲.“双高”背景下高职院校提升国际化水平路径探析——以山西机电职业技术学院国际化发展工作为例[J].晋城职业技术学院学报,2020(2):27-29.
- [5]刘晶晶,和震.“双高计划”背景下高等职业教育的建设预期与推进策略[J].现代教育管理,2020(1):115-122.
- [6]林峻.职业教育国际化背景下高职院校教师ICC的构建——基于扬州地区的实证研究[J].高等职业教育(天津职业大学学报),2016(6):7-10.
- [7]沈洁.培养具有国际视野教师:高职教育国际化的有效实现途径[J].中国成人教育,2019(5):87-90.
- [8]陈超群,胡伏湘.“双高计划”下高职院校国际化师资建设的现实审视与发展路径——基于湖南省70所高职院校的数据分析[J].职业教育研究,2020(3):80-84.
- [9]熊建辉,高瑜,王振,袁勇.新时代职业教育国际化发展战略与创新路径思考(下)[J].中国职业技术教育,2019(36):5-16.