

当前,教育技术和现代信息技术的发展已经为职业院校教师队伍建设体系创新与建构提供了技术支持,有条件突破长期以来的技术障碍,获得快速发展。特别是政府对职业院校教师队伍建设大力度的财政投入,更加有力地支持了体系的创新与建构。

职业院校教师队伍建设体系的创新与建构

◎北京市教育委员会委员 吴松元

当前,职业教育处于重要的历史机遇期,经济社会发展对技能型人才提出了越来越高的要求,这种要求同时也促进了职业教育的变革和发展,作为影响职业教育人才培养质量提高核心要素的教师,其素质提高的要求越来越凸显出来。

从现实来看,北京市职业院校教师队伍建设体系的建构与创新主要体现在两个方面:其一,将职业院校教师队伍建设体系当作系统工程,从整体上把握各个环节的有机联系和相互作用,用系统论思想进行体系设计;其二,在各个环节上制定有力措施,充分发挥各个环节、各种措施在教师队伍建设中的功能和作用。

问题的提出

全国职业教育工作会议以后,职业教育的发展越来越成为社会关注的热点,高技能人才紧缺的迫切形势推动了职业教育的快速发展。“十五”期间,北京市职业教育取得了较大发展,形成了一支素质较好的教师队伍。但调研结果显示,目前北京市职业院校教师的素质和能力与“十一五”期间北京市职业教育事业发展对教师队伍的要求之间还有很大差距。

具体来说,首先缘于职业院校教师队伍发展的内在需求。随着近年来高等职业教育快速发展,北京市职业教育突破了以中等职业教育为主的办学格局,进而促进了教师队伍结构的改变,使中等职业学校教师联同高等职业院校教师共同成为了职业院校教师队伍建设的主体。中高职相互贯通、彼此协调发展迫切需要职业院校教师队伍建设体系化、系统化,需要积极创新,建设一支中高职相互衔接、共同发展的新型教师队伍。

其次,来自周围环境发展的外部需要。社会和经



济发展对教师队伍建设提出了建构体系并力求创新的要求。特别是近年来随着科技进步、经济结构调整和产业升级,一些传统职业逐渐消失或衰落,一些新的职业不断出现,同时职业内容和要求变化的速度也在加快。职业发展和技术变革要求职业教育的内容、方法、模式都要进行相应的调整,因此对教师素质提出了更高、更多、更新的要求。只有不断创新、寻求变革,努力建构职业院校教师队伍建设的新体系,才能应对新形势下职业教育教师素质提高的需要。

因此,创新和构建职业院校教师队伍建设体系的任务迫切地摆到了我们面前。这不仅是时代要求,同时也是职业教育教师队伍建设自我更新的需要。

北京市职业院校教师队伍建设体系的特征

北京市职业院校教师队伍建设体系基于能够有效地提高教师素质,保障教师培养质量,满足不同专业教师发展的需要来建设,同时,从有利于教师资源整合,促进高水平教师发挥作用,形成有利于教师成长的氛围和环境出发来设计和运行。从实际情况来看,北京市职业院校教师队伍建设体系具有以下基

本特征:

系统化 随着职业教育的快速发展,教师队伍存在的问题往往不是孤立的,单一的教师队伍建设政策和途径很难发挥作用、产生实效。教师队伍建设应根据整体性、系统性的原则来设计和调整思路,注重各种政策和途径之间的有效衔接,提高队伍建设的综合效益。

专业化 教师是一种特殊的人力资源,教师队伍建设既要遵循和借鉴人力资源开发与管理的的基本规律,也要充分考虑到教师人才及教育工作本身的特殊性。因此,需要根据这些特点进行专门设计和建构职业院校教师队伍建设体系。北京市职业院校教师素质提高工程(以下简称工程)在体系建设中各个环节的设计与实施吸收专业研究机构和国内外专家共同参与,在对教师队伍建设现状进行调研分析的基础上,提出了工程的具体框架,并在实施过程中不断完善,从而使各环节和过程更加适应职业院校教师专业发展的需要。

国际化 改革开放以来,职业教育取得了很大发展,但仍然是中国教育体系中比较薄弱的部分。其中,职业院校教师队伍建设尤为薄弱,这既有职业教育自身发展的原因,也有体制机制上的影响,国内大多数地区职业院校教师队伍建设面临着共同问题。工程在设计和实施过程中注重与有关国际组织和职业教育发达的国家、地区、机构的广泛合作,充分借鉴国际先进经验,建构具有中国特色、北京特点的职业院校教师队伍建设体系,共同推动工程的实施,提高了体系的国际化程度。

多元化 多元化表现在诸多方面,首先是教师队伍建设的主体多元化:工程实行政府主导、行业企业参与、学校和教师为主体的运行模式,政府、行业、学校、教师都是教师队伍建设主体的重要组成部分。其次是教师队伍建设投入的多元化:北京市政府在“十一五”期间投入1.5亿元专项资金支持职业院校教师队伍建设,同时,各个区县、行业委办局总公司、学校及教师本人都为教师队伍建设投入了大量资金、设备和人力。此外,教师队伍建设的渠道、模式、方法等都呈现出多元化的特点与趋势。

北京市职业院校教师队伍建设体系的建构

教师队伍建设涉及的范围广、环节多,其建设工作不是单一、孤立的,科学合理的教师队伍建设体系应当包括教师招聘、选拔、培训、考核评价等所有环

节和过程。

教师招聘

加强入职管理,吸引优秀人才参与职业教育

招聘是人力资源管理的第一个环节,是所有人力资源管理的基础,显然,以往职业院校教师的入口关并未把好,教师队伍建设中许多难题均缘于此。当然,主要原因不在职业教育内部。

目前职业院校教师多数是从综合院校毕业后直接进入职业院校的,具有企业实践经验的教师非常少,教师的学缘结构明显缺乏职业教育特点,可以说,绝大多数教师没有满足职业教育的入职资格。

针对这种情况,北京市一方面拟加强职业院校教师的入职管理,另一方面利用产业结构调整的契机,积极采取措施,面向企事业单位和科研机构招聘优秀人才担任专职或兼职教师,希望通过教师增量来改善教师存量,配合职业院校教师企业实践和有针对性的培训,逐步实现教师队伍结构的优化。

1.建立健全职业院校教师准入制度,严格实施教师资格证书制度。改善职业院校教师队伍结构首先要把握好教师入口关,北京市将认真贯彻落实《教师资格条例》和《〈教师资格条例〉实施办法》,通过教师资格制度的实施,拓宽教师来源渠道,保证新入职教师尽可能具有较好的职业素质。

2.积极引进行业企业优秀人才。针对职业院校专任教师来源结构不合理、从相关企业调入的人员较少的现状,工程设立专门经费,制定特殊政策,引进行业企业的优秀专业技术人员或高技能人才。工程要求引进的人才应具有较强的专业技术能力和水平,在相关行业具有一定影响力,有能力对专业建设进行设计和指导,能够促进校企之间的协调与合作。

3.建设一支实践能力强、教学水平高的兼职教师队伍。聘任兼职教师是改善教师队伍结构、加强院校实践教学环节的有效途径。针对目前职业院校中真正来自行业企业的兼职教师比例较小的问题,工程设立了兼职教师资助计划,通过对兼职教师提供一定资助的方式,帮助职业院校吸引行业企业优秀人才到职业院校兼职承担教育教学工作,从而加强职业院校与行业企业的联系,及时了解和掌握生产、经营和管理第一线的最新技术和要求。

教师选拔

为有能力、有潜力的教师及团队发展创造条件

1.专业创新团队的选拔。根据职业教育以专业发展为基础的特点,“十一五”期间北京市将在职业

院校骨干特色专业以及具备发展条件的专业教师队伍中,遴选出50个左右的专业创新团队,并给予各团队专项资助,以此来带动职业院校教师专业水平的提高,增强专业教师的团队意识和创新能力。

2.优秀青年骨干教师选拔。根据目前职业院校专任教师队伍年轻化的特点,对表现突出、能够发挥骨干带头作用的优秀青年教师给予重点培养。“十一五”期间将遴选一批优秀青年骨干教师,提供一定资助,并在其它建设措施上重点向优秀青年骨干教师倾斜,从而提升职业院校师资的整体水平,提高教育教学质量。

教师培训:

通过多种途径提高教师的专业教学能力和专业实践能力

1.加强教师队伍的思想建设,把教师职业道德建设放在队伍建设的突出位置。职业教育不仅要培养学生职业技能,更要塑造学生高尚的品质、健康的心灵和良好的职业道德,因此引导职业院校教师树立正确的教育观、质量观和人才观,促使教师自觉履行《教师法》规定的义务与职责是北京市职业院校教师队伍建设的重要内容。

2.建立和完善北京市职业院校教师培训基地。“十一五”期间,北京市将为职业院校教师建立若干个专业性培训基地,有效提高全市职业院校教师的专业素质。工程明确要求教师培训基地采取职业院校与合作企业联合申报、共同建设的形式,以商贸与旅游、加工制造、交通运输、信息技术、财经、建筑、医药卫生等七大类专业为主,对专业教师的覆盖率达到80%以上,并与北京市支柱产业结构基本对应。同时,作为职业院校教师培训基地的补充,在工程实施过程中,注意选择管理规范、团队力量强、有积极性的专业创新团队所在学校承担专业教师培训任务,有效地解决工程启动阶段基地建设不能适应大规模教师培训需要的问题。

3.全面实施教师企业实践制度。教师专业实践能力是职业院校专业教师的核心能力,是职业院校教师队伍的特色所在。北京市政府在《关于大力发展职业教育的决定》中建立了教师企业实践制度。工程将通过多种形式鼓励和保障教师企业实践活动。教师通过企业实践,了解企业的管理、设备条件、生产的组织和运行,熟悉他们的学生未来就职后的工作环境和企业范围,或实际从事职业操作等,有效提高教师的专业实践能力和水平,完善教师的专业知识和能力结构。

4.加强职业院校教师的国内外培训。专业教学能力也是职业院校专业教师的核心能力,是决定职业教育人才培养质量的关键因素,因此专业教学能力的提高成为工程的重要内容。“十一五”期间,将有计划地邀请国际专家来北京进行讲座、调查、研讨等多种形式的培训活动,学习本专业教学的先进理论和技术,了解行业企业对技能型人才的要求,逐步提高专业建设和教学能力,从而提高教育教学质量。为了充分利用国外优质职教培训资源,培养和造就一批具有国际领先水平、创新能力的职业院校教师,将在国内培训的基础上,选拔和推荐20%左右教师赴国外接受专业培训。

5.鼓励职业院校教师获取职业资格证书。职业资格证书是职业院校教师真正参与生产、经营、管理活动的必要条件,职业资格培训是加强职业院校“双师型”教师培养的有效途径。工程通过对职业资格培训和鉴定提供经费资助的方式,鼓励职业院校专业教师参加相关专业的职业资格培训和技能鉴定。

教师考核评价:

探索并制定科学的教师考核办法和评价指标体系

教师考核评价是职业院校教师队伍建设体系的重要内容,根据职业院校教师的岗位要求,制定科学、可行、有效的评价指标体系,加强对教师履职考核,进一步健全和完善教师考核制度,把考核结果作为教师分配、奖惩和聘任的重要依据是教师队伍建设的关键环节。工程在实施过程中,开放教师专业素质评价体系,吸收企业共同开发教师专业能力标准和评价工具,注重提高教师专业团队的整体水平,创新了教师评价的方式方法。

与此同时,科学制定职业院校教师的职称评定标准,改善职业学校教师职称结构。根据职业学校教育教学特点,目前正在制定能够充分反映职业学校教师能力和水平,尤其是实践能力的职称评定标准。

总之,在“十一五”期间,北京市将结合区域经济发展对职业教育的要求,坚持规模、结构、质量、效益协调发展的方针,以加强教师职业道德建设为中心,以全面提升职业院校教师队伍专业素质为重点,建立有利于教师发展的有效机制,建设一支品德高尚、素质优良、结构合理、规模适当、专兼结合的高质量职业院校教师队伍,有效地提高全市职业院校教师实践能力和专业素质,努力形成一个高质量、有特色的职业院校教师队伍建设体系。■