

新时代职业院校教师队伍建设的困境 及其路径选择

张文琼

(湖南农业大学教育学院 湖南 长沙 410082)

摘要:在国家大力发展职业教育的当下,教师队伍建设是其中不可忽视的重要关节,是支撑新时代职业教育发展的基石。我国职业院校教师队伍还存在着教师数量不足、质量不一、相关体系不完善的问题,从政府、社会与教师三个方面剖析其问题的根源,要建设好新时代职业院校教师队伍需政府、职业院校、企业和教师四者间的有效联合。

关键词:职业教育;教师队伍建设;困境;路径选择

中图分类号: F24

文献标识码: A

doi: 10. 19311/j. cnki. 1672-3198. 2022. 10. 036

1 我国职业教育教师队伍建设的多重困境

1.1 教师数量缺口较大

职业院校教师来源多样化,有来自师范类院校和普通高校的毕业生以及企业专门的技术技能人员等。这些来源广泛的师资结构大大提高了职教教师质量、加快了职业教育内涵式发展。但我国现有教师数量还不能满足职业教育发展的需求。2015 年至今,职业院校生师比由 17.8:1 上升至 19.2:1,呈逐年递增状态;2018 年底,职业院校“双师型”教师 19.1 万人,占专任老师比例为 39.7%;截至 2019 年底,仍有部分职业院校“双师型”教师占比不足 50%。随着职业院校不断扩招,学生规模扩大,教师紧缺带来的问题日益凸显,从根本上限制了职教教师队伍的建设,阻碍了职业教育发展进程。

1.2 现有教师素质参差不齐

职业教育自身的特殊性使得其教师素质构成颇为复杂。教师除了掌握教学方法和本专业理论知识外,还需了解行业现状并有一定的实践经验。是文化课教师也要掌握相关行业现状,以培养具有与时俱进的工匠精神的学生;是专业课教师同样要求掌握教学技能,用正确的教学方式为学生进行讲解与示范,这对教师水平提出了极高的要求。事实上,绝大部分实践课程教师缺乏在企业实践锻炼的经验,实践指导能力相对偏弱,“双师型”教师数量偏少。教师队伍整体的素质难以与职业教育快速发展的要求相匹配。

1.3 教师培训体系不完善

中国的职教教师培养比发达国家起步晚,相关的培训体系并不完善。首先,在职前培养方面没有系统的培养流程和专门的培训机构,教师在教育教学、实际操作等方面有着不同程度的欠缺。其次,职后培训缺少统一的制度保证,地方政府对职教教师培训不够重视,缺少专业的培训基地、在培训内容的选择方面也出现偏差。此外,我国还未针对职教教师的各项培训制定符合其特点的教师资格标准与专业评审标准。就目前来看,现阶段我国职业教育教师培养与培训缺乏科学与长远的规划。

2 我国职业教育教师队伍建设困境的根源

2.1 政府:教师准入制度存在缺陷,质量评定缺乏统一标准,地方执行不到位

国家近年大力发展职业教育,但后续政策供给不足,支撑体系不完善,政策驱动乏力,导致办学存在较大困难。首先,教师招聘制度存在缺陷导致教师数量不足。尤其在技术人才兼职招聘方面,政、校、企三者间缺乏协调,使得兼职教师难以与学校达成良好的长期合作关系。其次,教师质量评定标准的缺失导致教师水平参差不齐,从而成为制约教师队伍建设与管理的瓶颈。此外,各项政策随着地方执行主体的层层下移,对其实施与监管也逐步松懈。职业院校生存发展艰难,以至大部分学校将发展重心偏向其他能得到即时收益的方面,而非对教师队伍建设进行长远投入。

2.2 社会:现有大环境普遍的错误认知,专业学术领域研究的不到位

一方面,从我国现有社会氛围看,“重学历、轻技能;重理论、轻操作”的观念还没有得到扭转,职业教育至今未能树立正确的社会地位。教师待遇与地位普遍偏低,吸引不到足够多的优秀人才,“吸引力危机”得不到解决,社会不认同职业院校办学质量,使得教育资源供给越来越少,职业教育进入恶性循环的发展态势。另一方面,职教教师队伍在学术领域也处于不被重视的境遇。笔者以“职业教育”与“教师队伍建设”为主题在知网进行相关文献检索,共找到 3864 条结果。与“高校”“教师队伍建设”相关的文献数量几乎是职业教育的 2 倍。不论是普通社会群体还是学术界的研究者,其视野重心都普遍偏离职业教育,这与政府颁发的各项加快职业教育发展提高职业教育社会地位的决议相悖。

2.3 教师:来自职前培养、工作环境、生源质量、发展前景方面的影响

其一,职教教师有着教学与实践等多维度融合的复合型特质,职教人才的培养受产业发展态势影响,知识相对不固定且存在交叉现象,学习难度较大。从事职教工作后仍要保持学习,与产业发展同步跟进。因此,学生一般更倾向于选择其他专业。其二,职业院校的晋升机制、硬件设施、教学环境等都是影响教师工作热情和教学态度的相关因素。据调查显示,合理的晋升机制、良好的教学环境、完备的教学设施、充分的教学自由可以极大程度提高教师职业热忱,加快建设优秀教师队伍。其三,学生对待学习的态度也是影响教师教学工作极其重要的因素。职业院校生源质量不高、学生管理难

作者简介:张文琼(1996-),女,湖南衡阳人,湖南农业大学教育学院硕士研究生。

度较大等原因导致教师很难在个人成就感和工作热情都偏低的工作环境中长期坚持。此外,职业院校发展空间受限、发展环境不理想造成的人员流失也是阻碍教师队伍建设发展的原因之一。

3 我国职业教育教师队伍建设的途径选择

3.1 政府层面

3.1.1 强化教师专业性,制定统一的质量评定标准

职教教师相比其他类型教师更具专业性,这对从业者提出了更高的素质要求。其不但要具备专业学科知识和教学知识,还要有一定的实践能力及指导学生职业和人生发展的能力。因此职教教师的质量评定不仅要囊括最基础的学历资格,也要根据职业教育的特性提出具体要求,充分体现职教教师的专业性、规范性和特殊性。要做到明确质量标准、提高行业标准,以吸引更多优秀专业人才进入职教教师队伍。

3.1.2 完善教师准入制度,彰显职业教育特色

专兼结合的“双师型”教师作为职教特色之一,其来源也具有特殊性。职业院校要充分开拓渠道,扩充教师类型,优化教师队伍结构。第一,中央与地方联动,紧抓职教师范生培养,在就业方面适当“倾斜”,积极为职业院校输送人才。第二,在专业课教师招聘环节,一方面要留出适当的弹性空间,保证职业院校用人自由;另一方面由当地政府教育部门建立专业教师群,根据各校需求进行专业课教师的调度。第三,聘请教育名师在职业院校担任文化课兼职教师。名师不仅能够提高学生的文化水平和进一步培养其职业精神,还能对职业院校的招生起到一定的促进作用。

3.1.3 规整教师职前培训与职后再教育

地方政府联合职业院校成立教师专业发展中心,在相关政策文件指导下,联动行业企业,通过多元主体协同来实施入职教育。经试点后大力推行职业院校新进教师规范化培训,帮助新教师进行角色转换,为其今后的职业发展奠定基础。我国现有的职教教师在职培训主要有专业讲座和企业实践两种形式,前者内容较为空泛,不能直击痛点;后者得不到有效监管,甚至发展为“走形式”的风气。在专业知识培训方面,应以教师教学工作中存在的现实问题为主,深入了解教师群体需求,对症下药;企业实践培训可纳入教师工作量,保证学习实践时长;严格考核制度,保障教师的实操水平。

3.1.4 提高教师社会地位与职业声望

职教教师社会地位和职业声望的提高,在于其高水平专业性的抽象体现和经济待遇的直观呈现。在提高教师专业性的基础上大力弘扬工匠精神,使职业教育得到社会认可。加大职业教育的经费投入,提高教师工资水平,鼓励企业参与建设职业院校,吸引社会筹资等,保障和提高职教教师的收入。经济待遇的提高一方面能够吸引高质量人才;另一方面人们普遍认为只有“专才”才能“赚大钱”,高收入能一定程度改变社会群众对职业教育的一贯看法,从而提升其社会声望。

3.2 企业层面

3.2.1 参与产教融合,协力打造“双师型”教师

目前我国大力倡导产教融合,企业应抓准时机与职业院校联合培养“双师型”教师。允许教师深入一线,结合最新的生产知识和行业动向优化课堂教学;让教师

协助企业产品开发,既能为企业提供人才支撑,又增强了教师的技术研发能力。企业员工与教师之间进行交互培训,既能让教师进一步掌握生产知识,又能让企业员工具备一定的教育教学技能,更好地服务于学生。

3.2.2 加强校企联动,建设职教师资培训基地

企业一方面可以协助职业院校搭建教师专业学习平台,合作开展教学研究与指导,为职业院校提供教学改革与创新服务;另一方面参与师训基地的运行监督管理,充分发挥行业导向功能对实训结果进行评估,保证基地培训质量。校企联合建设有影响、有实绩、有活力的职业教育教师培训基地。

3.3 学校层面

3.3.1 拓宽教师来源,扩大教师数量

首先,职业院校与师范院校结合产业需求和发展趋势,对人才培养方案进行调整,打造高质量职教师生。其次,尽快完善用人机制,通过公开招聘、企业输送、特殊人才渠道等一系列方式灵活引进企业高技能型人才,提高校企产教融合的深度、提升学生综合能力、扩充职教教师队伍。

3.3.2 提高教师质量,优化队伍结构

充分落实教师职后培训,改变传统的培训观念,从实际出发,设计教师真正所需的培训内容,有效提升教师教育教学能力、科研能力和实践能力。可采用线上学习、企业实地学习、基地集中阶段性学习等多种方式分门别类进行针对性职后学习,全面提高教师教学质量,优化教师队伍结构,打造一支高比例“双师型”教师队伍。

4 教师层面

4.1 健全教师激励考评制度,谨防职业倦怠

在建设教师队伍的过程中,除了完善外在的制度和提高教师薪资待遇等,也要尽量满足教师内在心理上的合理需求,从而起到稳定教师思想的作用。同样,建立有效的激励机制也是职业院校师资队伍建设中不可或缺的内容。与其他职业一样,职教教师只有在自身社会地位、薪资以及作为教师应具有的自由教学权利等基本权利得到满足后才能更好地履行符合其职业道德的教育行为。

4.2 制定自身职业生涯规划,倡导终身学习

要建设好职教教师队伍,教师个人须有明确的职业规划,树立正确的终身学习理念,积极参加教师培训,丰富专业理论知识,并加强与其他教师的交流沟通,提高教育教学能力,提升自身综合素质。此外,还要主动向企业技术人才学习,掌握相关行业的知识和技术,丰富企业实践经历,提高专业实践能力。结合校、企、行、政多方助力,打造综合质量高、工作前景光明、不断学习与进步的积极教师形象。

参考文献

- [1] 孔巧丽.新时代高职教师队伍建设的成效、问题与出路[J].教育与职业,2021,(06):70-76.
- [2] 叶小平.职教“双师”教师队伍建设的困境与出路[J].继续教育研究,2021,(02):102-106.
- [3] 邵建东,徐珍珍.现代职教体系下高职师资队伍建设的诉求、问题与路径[J].中国高教研究,2016,(03):100-103.
- [4] 邓海波.试析职教专业课教师队伍的建设[J].中国职业技术教育,1994,(12):23-25.