

浅议如何打造与智能时代匹配的高职教师队伍

李霞林

(北京农业职业学院 北京 100093)

[摘要] 随着《国家职业教育改革实施方案》和新修订的《中华人民共和国职业教育法》的出台与实施,职业教育的价值和意义得以进一步彰显,必会迎来大发展的春天。高职教育要发展,离不开一支高水平、结构合理的高职师资队伍。教师兴则教育兴,没有高水平的教师就没有高质量的教育。针对我国职教师资队伍的现状与问题,探讨如何打造与智能时代匹配的高职师资队伍,从规范高职教师资格认定标准、运用大数据完善教师考核评价机制等方面提出了若干方略,以期抛砖引玉,助力我国职业教育高质量发展。

[关键词] 高职教师队伍;智能时代;继续教育;大数据

[中图分类号] G715

[文献标志码] A

[文章编号] 2096-0603(2022)30-0112-03

我们知道,国力竞争关键在人才。中华民族伟大复兴中国梦的实现,归根到底要靠人才、靠教育。教育要发展,教师是关键。清华大学梅贻琦校长在清华就职演说中提道:所谓大学者,非谓有大楼之谓也,有大师之谓也。智能时代职业教育要培养软硬实力兼备人才,必须有一大批优秀的软硬实力俱佳的大师级教师。他们既爱生敬业、德高业精,又识广智博、务实善研。要培养这样的师资团队,需要有与其相匹配的土壤和环境,如同绿叶之于泥土。

一、职业院校高素质教师队伍建设的重要意义

大力发展职业教育既有利于提升就业能力,又是解决高技能人才短缺的战略之举。只有我们的职业教育培养出数亿计的企业家、技术人才和创新人才,才能为我国经济建设和未来发展提供和储备优质人才资源,打造我国富起来和强起来的中坚力量。然而,要托起如此规模和高质量的职业教育,没有一支素质高、业务强、德能兼备的教师队伍,只能是空中楼阁。因此,政府和学校有关部门除了要加大对高职院校硬件建设扶持力度,还应就如何利用相关制度安排,既吸引优秀人才加入职教事业,又能最大限度挖掘教师潜能,充分发挥他们开展教育教学改革的积极性和创造性,为促进职业教育持续健康发展做出应有的部署和安排。

二、我国高职教师队伍现状与问题

(一)入职标准不规范

目前我国高职教师入职有相关的入职条件与资格

要求,但存在门槛过低、注重结果忽视过程、考核手段单一等问题,更缺乏全国统一规范的教师入职标准,导致我国的教师资格制度实际上体现为学历资格制度,没有对教师专业素质和技能的规范性考察。而且这样的教师聘用制度只是为教师入职选拔提供最低标准,对教师的专业发展和能力提升不具有参考意义,也不能为高水平教师的甄别提供指导。

(二)教师聘任制度执行效果不理想

高职院校教师聘任制度已经实施多年,虽然当初设计该制度是为了建立有生机活力和优胜劣汰的高职院校用人机制,实现教师人才资源的优化配置,但缺乏相应配套措施和淘汰机制、考核机制不完善、聘后管理薄弱等原因导致执行效果并不理想。从1998年公布的《中华人民共和国高等教育法》规定“高等学校实行教师聘任制”以来,该制度虽然曾经对我国教育事业的发展起到积极的作用,但随着信息技术和智能时代的到来,其弊端和副作用日益凸显。比如终身制的聘用机制并未打破导致无法真正实现人才的自由流通,岗位职责制定的不明确导致无法实现精准按岗聘用,合同式的聘任机制不适合需要长期付出的科研和基础研究类岗位的人才聘用等。

(三)教师激励与考核机制不系统

教师的专业成长既是实现自我价值的前提,又是教学改革的必备条件,更是教育可持续发展的关键。对教师进行考评是教师管理的重要手段之一,科学精准完善

作者简介:李霞林(1972—),女,汉族,湖南长沙人,硕士,副教授,会计师,研究方向:会计电算化、财务管理。

的考核评价机制能更好地引导教师发展方向、调动其积极主动性并开发潜能,不断提升教育质量。但是,我国高职院校教师绩效考核的现状是,对教师绩效考核注重形式,仅作为工资利益分配依据,绩效考核相关指标体系的建立和实施既缺乏科学的工作分析,又缺乏前后贯通的过程监控和反馈机制。大部分高职院校主要通过各种打分来进行评定,评价体系重科研轻教学、主观随意性较大,考核结果仅限于有关部门了解情况和工资待遇方面的应用,忽视了其导向作用。这种考核评价体系导致考核缺乏精准度和全面性,考核结果的反馈与应用范围狭窄必然导致教师对考核结果的低重视程度。

有效的反馈沟通机制能够对教师发展起到正向激励引导作用。考核评估机制最重要的意义是让教师知道自己的优势和不足,在专家和同事的帮助下促其改进不足并确定今后努力的方向。考核结果反馈的简单化处理,只能导致评估功能的弱化和失灵。

(四)教师继续教育体系不完善

在当今终身学习时代,接受继续教育既是教师的权利和义务,又是教师提高整体素质和专业发展的重要途径。虽然教育部已经批准部分高校对高职教师进行继续教育培训,但由于继续教育体系建设刚刚起步,一时难以满足大面积的培训要求。当前教师继续教育形式主要有自主学习和相关部门或少数企业组织的培训,接受继续教育的形式、内容、时间和考核结果既不规范又没有严格的监督控制系统。培训形式主要是上大课,无法满足不同层次教师的个性化学习需求,培训内容和手段的针对性与实效性不强。培训考核评价方面只注重结果考核而缺乏反馈和沟通机制,导致参加培训的教师无法解决学习过程中遇到的问题,培训组织也无从了解培训效果,对双方的提升均无益处。

高职教师参加继续教育,除了理论学习,更重要的是接触工作现场、熟悉业务操作,提升和掌握专业知识和技能。教师的继续教育必须与其从事的职业紧密相关,既能帮助他们解决教育教学中的困惑与难题,提升教学水平,又能促其专业发展。但现实情况是,教师虽然参加了继续教育培训,却没有学习到与专业建设和专业教学相匹配的实践技能,这显然与教师继续教育的初衷背道而驰。

三、打造与智能时代匹配的高职师资队伍的策略

(一)规范高职教师资格认定标准

我国高职教师今后不再从应届毕业生中招聘,主要从实际岗位公开招聘,但对学科专业知识和教学能力的考核评估却没有相应的配套手段,也就难以保证获聘教师的含金量。基于教师入职标准的教师资格制度是国家依法治教、依法管理教师队伍的重要手段。为使高职教师聘用走上科学、规范和法制轨道,我国职业教育领域急需一套能够有效承担甄别和选拔功能的教师资格认定标准,才能为建设一支德高艺精、识广智博、务实善研的高素质“双师型”教师队伍保驾护航。这套资格认定标准不仅对入职有严格要求和规范,还要体现职前和职后标准的一体化,对教师专业发展提供引导和支持,使教师的职业发展有清晰的路径和空间。这样的教师资格制度既能为教师的入职选拔提供标准和参照,又是教师专业化水平不断提高的重要保证,还为教师的职业生涯规划提供了有益指导。如此才能吸引更多有志于从事教育事业的优秀人才的加入并留在教育系统,助力职业教育更好的发展。

(二)运用大数据完善教师考核评价机制

为不断提高教师的专业能力和素质水平,建立健全科学的考核评价机制是一种长效手段和途径。科学的考核评价机制既能为教师本人提供有价值的反馈,促其不断反思和改进教育教学工作,从而提升教师专业发展,又能为相关部门提供有关教师素质和教育教学质量的可靠信息,促其获得有价值的一手材料,为能更好地进行教学与教育管理提供决策支持。因此,该机制必须兼顾鉴定、矫正和激励功能,既考虑教师完成教学任务必需的知识和技能,还要考虑教师的专业成长。科学的评价系统重点不在判断教师以往工作的成败,而是要促进教师更清晰地认识自己并正确评价自己,从而为以后的专业发展确定努力的方向。

在当今信息化时代,大数据可以为构建高质量的教师多元评价体系提供突破和支持,科学的教师考核评价机制可以运用大数据来提升评价体系的全面性、透明度和精准性。为改进以前评价体系中重科研轻教学和社会服务,缺乏客观数据的收集、处理和分析等问题,可以利用大数据多样化、量大、真实、精准、价值性等特点,实现教育教学全过程检测和多层级评价,挖掘

零散和复杂数据中存在的价值信息,找寻数据之间的关联性并总结规律,形成改进教学和完善研究的科学依据。对所收集数据的经过深度提取和分析,可以形成有价值的信息,再应用于教学、科研和社会服务等领域。

(三)运用大数据完善教师继续教育体系

在“互联网+”大数据时代,为更有效地完善高职教师职后教育,可以应用大数据的理念和方法论,利用线上教育等方式完成教师继续教育工作,来构建适应职业教育未来发展的继续教育体系。首先,可以利用网络平台调查和搜集教师的继续教育需求,以利于更好地规划各阶段培训方案。只有当培养方案的内容和形式符合教师现实需求且与教师知识经验相配套时,才能真正激发教师参与学习的积极性,提高培训的针对性和实效性。其次,培训部门要完善继续教育平台资源建设,做到界面友好、操作便捷、功能全面、数据翔实,使教师参与继续教育变得方便、快捷而实用,确保教师继续教育培训高效运行。教师通过平台进行个性化终身学习和交流,规划个人继续教育学习通道,实现高职教师专业发展路径的良性循环。再次,培训系统要有反馈跟踪功能设计。只有全程记录教师的学习经历,才能做到及时发现问题和反馈问题,并为学习反思和问题的解决提供有益的信息支持。最后,要完善高职教师继续教育政策法规体系,包括系统完善关于继续教育的理论研究、内容框架、培训模式和监督机制等,这样既可以克服教师继续教育过程中存在的内容、时间和形式上的随意性与不科学等问题,又能进一步提升教师个人的专业发展和参与继续教育的积极性与有效性。

(四)做好顶层设计和配套措施,打造职业教育发展的春天

曾任中国职业技术教育学会职教师资专业委员会主任孟庆国先生在第三届现代职业教育西湖论坛上提到“当前职教师资面临的最大的问题是‘三少’”,具体体现为“报考职教师资的少、培养职教师资的少、学了这样的专业而真正就业的也少”,出现这些问题的根源还在于民众思想对职业教育的偏见。比如,人们普遍认为职校生“低人一等”,因为“考不上高中,就去上职业学校”是现实,职业院校毕业生一直处于学历鄙视链底层。正是人们对职业教育地位低下的认识,导致家长与学生不愿意选择职业教育、优秀人才不愿到职业院校任教、企业参与产教融合的积极性缺失等系列问题。

要改变对职业教育的现有认识,绝非一日之功。我们知道,实体经济是我国经济的重要支撑,做强实体经济需要大量技能型人才,更需要能够比肩世界的大国工匠,这些人才和工匠是要靠职业教育来培养和打造的。为使职业教育不再是“无奈的选择”,需要从顶层设计到基层实施,对职业教育体系进行新的战略定位。可喜的是,国家层面已经对职业教育战略定位作出了明确的制度安排,确立了职业教育在整个教育体系中的独特类型教育的重要价值。不过,为使职业教育行稳致远,除了制度上的设计,还需要与之相适应的配套机制,只有不断打通职业教育领域的“任督二脉”,包括观念、就业、晋升、地位和待遇等,要让接受职业教育的人能够充分彰显个人才干和价值,让技术技能人才脱颖而出,让更多的人看到有价值、有实力、高质量的职业教育,职业教育才能真正香起来、热起来。

当民众认为选择职业教育有良好前途的情况下,定能吸引优秀人才加入职业教育,师资问题就能迎刃而解,职业教育终会迎来发展的春天。

参考文献:

- [1]李敏,李晓.我国职业教育师资队伍建设存在的问题及解决方略[J].教育探索,2007(3):77-78.
- [2]李成革,贾晓东,李欣.企业兼职教师教学中存在的问题及对策[J].教育与职业,2010(18):42-43.
- [3]李琪,匡瑛.基于入职标准的我国职教教师准入制度建设新思考[J].教育与职业,2021(1):71-77.
- [4]刘海妹,王彦新.大数据背景下继续教育体系构建研究[J].科技与创新,2018(1):87-88.
- [5]王袁玲,李怀杰.运用大数据提升高校教师评价的三个着力点[EB/OL].http://ex.cssn.cn/jyx/jyx_jydj/202109/t20210928_5363598.shtml.
- [6]汪明师,谢赛.基于教师入职标准的教师准入制度:国外的经验与启示[J].教育发展研究,2011,31(8):53-58.
- [7]王辉.我国高职教师入职标准现状及改进建议[J].现代交际,2017(20):37-38.
- [8]杨晓霞.高等职业教育教师继续教育现状及路径[J].科技经济导刊,2020(26).
- [9]颜红霞.高校教师聘任制存在的问题以及应对措施探究[J].青年与社会,2014(14).

◎编辑 司楠