

基于人力资源管理的职业教育体系中的教师 准入、评价与退出机制研究

朱 彤

摘 要: 本文对职业教育体系建设中的职业教育教师的准入、评价与退出机制的内容进行研究。参照当前澳大利亚职业教育体系标准中教师的准入、评价与退出机制状况和相关理论,结合我国职教体系中的教师准入评价标准与评价机制存在的一些问题,探讨我国职业教育体系中的教师准入、评价与退出机制建设问题。

关键词: 职业教育体系; 教师; 准入; 评价; 退出

一、研究背景

国际金融危机以来,美、欧、日、俄、印等主要国家相继出台职业教育的重要法案和政策文件,以前所未有的姿态将全球竞争力聚焦到实体经济和职业教育上,力求在新一轮国际竞争中建立巩固的、可持续的竞争优势。适逢其时,我国也正处在转变经济发展方式的关键阶段,这是我国经济社会领域的一场深刻变革,是综合性、系统性、战略性的转变。工业化以来的历史证明,职业教育体系是一个国家成为经济强国和实现经济社会可持续发展的重要基础。教育部《现代职业教育体系建设规划(2012-2020年)》的出台以及教育部领导多次在重要场合倡导要大力推进现代职业教育体系建设都反映出国家对于建立职业教育体系的重视。教育部《现代职业教育体系建设规划(2012-2020年)》中谈到,到2015年要初步形成现代职业教育体系框架,到2020年要基本建成中国特色、世界水准的现代职业教育体系,要使现代职业教育体系成为转变经济发展方式、实现全面小康和建设人力资源强国的牢固基石。

就目前形势来看,中国职业教育体系建设已经迫在眉睫。对此,本文将对职业教育体系建设中的职业教育教师的准入、评价与退出机制的内容进行研究。研究内容分为三个部分,即职业教育体系中教师的准入、评价标准以及退出的相关机制。研究以教育部《现代职业教育体系建设规划(2012-2020年)》为指导,参照当前澳大利亚职业教育体系标准中教师的准入、评价与退出机制状况和相关理论,结合我国职教体系中的教师准入评价标准与评价机制存在的一些问题,探讨我国职业教育体系中的教师准入、评价与退出机制建设问题。

二、职业教育教师的准入、评价与退出机制建立的紧迫性

1、是职业教育教师从数量短缺到质量短缺的必然要求。经过十多年的发展,职业教育规模的迅速壮大,使职业院校的教师数量急剧增加。但职业院校获得教师的来源更多的是普通职业教育和普通师范院校,他们往往缺乏实践技能。目前的中国职业院校,急缺的是一大批富有实践工作经验又能够从事教学活动的教师。实践职教师资的缺乏不但制约了职业教育水平的提高,甚至影响到我国社会经济的竞争力。

2、职业教育规模已经超过学历教育,这是职业教育发展的必然,澳大利亚等发达国家职业教育国家其职业教育规模都超过了普通高等教育规模。职业教育有其不同于普通高等教育的典型职业特征,因而,专门针对性的制定职业教育教师的准入、评价与退出机制,显得非常重要。

3、是当前职业院校组织改革的基础管理机制。建立教师准入、评价与退出机制是职业院校日常管理机制的重要部分,是职业院校人事管理与决策的重要依据。职业教育教师的准入机制可以帮助职业院校招聘到合适的人才;评价机制帮助院校管理部门了解教师发展情况并帮助教师不断提高自身工作水平;退出机制则提供了一个人才双向沟通交流的平台,增强了人才流动,避免了职业院校教师能进不能出的弊端。

4、急职业教育改革之需。在澳大利亚等国家的职业学院,除了有在校学生,还有相当多的在职学生,即在工作之余利用周末等时间来学习。目前我国进行的职业教育改革也正发生这一变化,未来生源从在校生扩展到在职生加剧了对教师队伍的建设要求。在职业学院未来的生源中,在职生将会占有相当大的比重。鉴于在职学生的特点,他们的学习需求决定了职业院校依据职业特性建立教师准入、评价与退出机制的重要性。

5、是职业院校教师不断发展提高自身职业化水平的迫切诉求。职业教育教师的进入标准不清,致使很多职教教师进入院校之后根本不能对自己的工作进行有效的定位,制定自身的个人发展计划。没有科学有效的评价机制,会使教师在个人的发展过程中失去鞭策的动力,丧失工作积极性。没有合理的退出机制,当教师在自己的岗位上发现自己已经不再适合继续工作的时候却不知道离岗后何去何从,不得不继续工作。

三、职业教育教师准入、评价与退出机制建设的理论基础

(一) 澳大利亚的状况

在职业教育强国澳大利亚,要从事职业教育教师工作,除了基本的学历要求之外,还要有3-5年专业实践的工作经历,并且拥有四级职业资格证书以及为期1年的新教师岗前培训合格证书。其职业教育教师的准入标准严格参照政府出台的两个基础性文件,即原澳大利亚国家培训管理局(现已并入教育、科学与培训部)1996年制定的《国家认证框架》和澳大利亚创新与行业技能培训局2010年5月31日更新的《培训与教育》培训包(TAE10, Version 1.0)来进行。前者规定国家职业资格证书发放的机构和全国共同认可的原则,后者则致力于解决职业培训和认证中的能力标准、评价方针以及资格证书认证的条件和标准。^[1]

澳大利亚职业教育中很注重教师的个人发展,强调终身学习的理念。因而,澳大利亚职业教育教师的评价是以发展性教师评价机制为主,以奖惩性教师评价机制为辅。两种评价方式有效结合,极大提高了教师的激励性,帮助教师成长。奖惩性教师评价机制和发展性教师评价机制是现行的两大教师评价机制。奖惩性教师评价机制盛行于20世纪20年代至80年代中期,其将教师视为静态对象,将评价结果与教师的奖惩、调动、晋升、加薪等联系在一起,教师总是想方设法掩饰缺点和不足,甚至在督导员与被评价教师之间的关系日趋恶化,以至于教师与督导员之间发生了正面的冲突,无法做到提高教学质量的目的。发展性教师评价机制起始于20世纪80年代的英国,用动态的、发展的眼光,以多种方法的综合运用为评价方法;以学校领导、专家、同事、学生、学生家长、教师本人等组成的多元主体为评价主体;以面向未来为评价方向;由自上而下的关系转变为平等协商的评价关系;在评价结果上强调共同认可评价结果。[标注]包括澳大利亚、英国等职业教育先进国家在经历了单一发展性教师评价机制推广的失败,到现在已经转到将两种教师评价机制相结合的探索。

澳大利亚的职业教育教师退出机制主要有几个特点,一是实行教师资格定期认证制度,取消教师资格证终身制,对教师资格证定期进行考核更新,对那些确有突出贡献且有志终身从教的教师颁发长期证书。^[5]二是完善的教师退出保障机制,制定合理的政策和有效的职业生涯规划对退出教师岗位的教师进行合理安排与引导。三是注重加强教师在岗培训,定期派送教师到企业进行培训交流,保持教师对前沿技术知识的掌握,为教师提供实践和理论学习的机会。

(二) 国内的理论研究现状

我国的研究者对于职业教育教师准入、退出机制的研究现阶段仍然主要对比发达职业教育国家的相关机制和现状概括总结我国职业教育准入、退出机制中的现有问题及改革的建议。其中比较有代表性的观点认为,我国现行的职业教育教师准入标准对应应聘者的综合素质和能力要求

作者简介: 朱彤(1979-),男,硕士,副教授,重庆电子工程职业学院管理学院教师,研究方向: 人力资源管理、教育管理。

含糊抽象,缺乏具体标准,过于简单和片面^[2]。另外,良好的心理素质是教师履行职责的基本条件,教师资格准入制度应含有心理素质测评内容^[3]应基于职业教育理论和能力标准后来构建我国职业教师的准入标准以及配套机制。^[4]职业院校应该加快建设具有高职特色的师资引进机制、明确职教教师的准入标准和工作要求、强化职教教师参加继续培训和行业经历方面的要求。^[5]

国内的学者对职业教育教师评价的理论研究则比较丰富。但我国的职业教育教师评价存在不少问题,比如职业教育教师评价指标存在难以体现职业特色、评价指标没有考虑到职业院校和教师的发展性问题、极度偏离“双师”思想理念、简单复制本科的学术导向评价模式、只注重定性评价忽视定量评价、评价没有差异化,难以起到激励作用等等。^[6] 研究者们不仅提出了教师评价实际的评价指标体系,而且已经进入到实质的评价机制以及实施模式的研究。同时还涉及到教师评价的教师准入评价、教师职业能力评价、教师绩效评价等各种细分评价领域的研究。有学者明确了考评机制、聘用机制和退出机制之间的关系,为职业教育教师准入、退出机制研究提供了新的思路。评价指标的研究从很多角度提出了评价指标的框架,其中具有完整性和系统性的观点从从入职业资格、专业知识、专业技能、职业素养和健康条件五个方面^[7] 确立了职业教育教师入职评价指标体系。

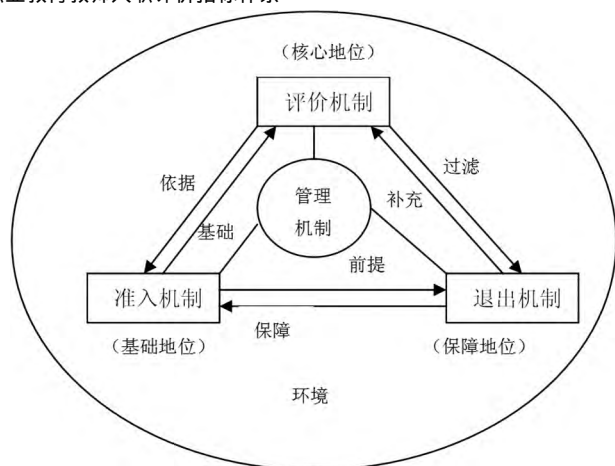


图1 教师准入、评价与退出机制关系图

综上所述,通过对国内外职业教育的准入、评价与退出机制相关文献的研究,笔者发现于国内职业教育教师准入、评价和退出机制的研究很少涉及到具体的实施框架,而职业教师评价的机制研究则比较深入。另外,职业教育教师准入、评价和退出机制三者存在密切关系,如图1所示。我们可以利用系统论的观点来分析我国职业教育教师准入、评价和退出机制三者之间的关系。我国职业教育教师的准入机制、评价机制和退出机制之间是一种交互式的系统关系,即在整个管理机制系统中,准入机制处于基础性地位,可以对评价和退出机制产生刺激影响;评价机制处于核心性地位,会对准入和退出机制起激励作用;退出机制处于保障地位,为评价、准入机制反馈信息,产生约束作用。同时,评价机制为退出机制提供“过滤效应”,三者之间循环往复,共同维系着整个管理系统的有效运行。所以职业教育教师准入、评价和退出机制的建设不仅要求三种机制的共同运行,也要理清三种机制之间的各种相互作用,同时还要考虑到外部环境因素的变化对于各个机制的影响。

四、职业教育教师准入、评价与退出机制设计原则

首先应强调政府在机制建设中的主导性。职业教育教师准入、评价与退出机制设计的重点在于准入机制的建设,准入机制的设计是评价机制和退出机制设计的基础。准入机制中涉及到教师职业资格、教师职业能力、教师身心素质三个教师准入评价方面的标准必须由政府成立专门的部门制定,并进行日常的管理。评价机制和退出机制也不能离开政府的监督指导。准入、评价与退出机制的建设必须依靠政府力量的强制性来推动。

其次应注重机制建设的职业特性和教师发展的需要。职业教育不同于普通高等教育,职业针对性极强。只有把握职业教育的本质特征,抓住职业教育的职业特性,在教师的准入、评价与退出机制中的充分考虑到企业所起到的作用以及定位。另外在机制建设中必须考虑到教师发展

的需要，既要有监督考核来进行鞭策，也要有稳定的“保健因素”使其能安心不断提高自身的职业技能的水平。

另外要具有较强的操作性。制定的教师准入、评价与退出机制框架应便于操作。一方面,要明确准入机制的内容,并据此确定评价机制谁是主体,评价的具体内容是什么,评价主体的相互关系是什么以及职业院校在这个过程中的作用。另外,还包括退出机制的具体内容有哪些。只有这样,才能通过实施有效的机制框架模型,逐步提高职业院校教师准入、评价与退出工作的有效性,并最终实现职业教育教师的职业化。

五、职业教育教师准入、评价与退出机制框架

以设计原则为指导,在准入、评价与退出机制研究的理论基础上,结合职业教育的特性,笔者构建了职业教育教师准入、评价与退出机制的框架模型并对其运行进行探讨,如图2所示。

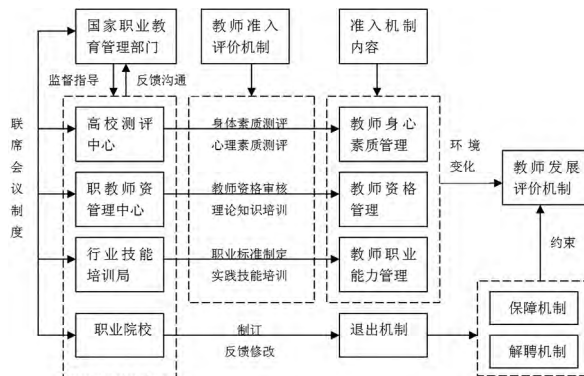


图2 职业教育教师准入、评价与退出机制框架图

第一，建立高校测评中心。应该在各个地区成立高校教师测评中心，高校测评中心主要对职教教师的身体素质和心理素质进行测评。良好的身体素质能够保证教师长期精力充沛的从事教学活动，心理素质测评则能够比较准确的测量教师心理状况的真实水平，保证入职教师的心理健康。

第二，建立职教师资管理中心。在各个地区建立职教师资管理中心或者将教育类高校的教育学院作为职教师资管理中心，并整合整个地区优秀的教师资源为职教师资管理中心服务。职教师资管理中心首要负责教师资格证的上岗培训，教师通过在职教师资管理中心学习教育学、心理学课程的学习获得相应的教师资格证书，达到培训标准后才能上岗执教。除此之外，根据环境变化的需要，如新技术、新方法、新理念的产生，职教师资管理中心也能肩负起对职教教师进行培训的责任。

第三，建立行业技能培训局。行业技能培训局主要由政府和企业协会组成，主要肩负职教教师准入的教学能力标准、职业技能标准的制定，同时行业技能培训局还要负责职教教师实践技能的培训，一般要固定时间要求，如两年进行一次职教教师的实践技能培训。另外，行业技能培训局中的企业协会成员还应该参加职教教师准入评价和职教教师发展评价的工作。职教教师发展评价机制和职教教师准入评价机制共同组成了教师评价机制。准入机制、评价机制和退出机制中评价机制是核心。

第四，成立国家职业教育管理部门，可以以目前的教育部职成司为龙头来组建国家职业教育管理组织机构，下辖高校测评中心、职教师资管理中心、行业技能培训局、职业院校等单位，统一对这些单位进行政策宣传、日常监督指导，并对各项方针政策执行效果进行反馈沟通。

第五，由职业院校制定退出机制，退出机制中包括了保障机制和解聘机制。保障机制主要是对于在发展性评价下都能通过的教师给予必要的奖励，使其安心工作。解聘机制则是针对教师发展性评价给予相应的解聘处理，但要注意当员工评价不合格的时候不能一下解聘，而是应该将其继续进行培训，根据培训效果再进一步决定其去留。职业院校还必须就教师发展评价机制的执行情况队保障机制和解聘机制进行适时修订。

最后，由于机制框架的运行涉及到很多的机构运作和工作组织，必须建立相应的沟通协议制度。比如在各个地区之间的国家职业教育管理部门、高校测评中心、职教师资管理中心、行业技能培训局、职业院校之间建立联系会议制度。包括在各个机构内部，也应该建立固定的组织结构、人事政策、沟通制度等等。（上转第25页）

变化和市场环境的变化,及时调整中小家族企业的薪酬结构和薪酬体系,最大限度地维持中小家族企业薪酬的外部竞争性。首先,中小家族企业应根据企业的经营现状和发展战略,有针对性的科学的筛选薪酬外部调查的企业,以期最大限度地提升薪酬外部调查结果的科学性和准确性;其次,中小家族企业人力资源管理部门应采用科学的分析方法和分析工具深入了解同地区竞争对手的薪酬状况以及整个劳动力市场的薪酬状况;最后,根据外部薪酬调查结果和企业的经营状况,确定中小家族企业薪酬的调整方向,并予以及时的调整。

(三) 增强薪酬设计与绩效考核结果的关联性

中小家族企业应将员工的绩效考核结果引入到企业的薪酬设计中,从提升员工绩效考核体系的科学性,提高员工绩效考核的执行力度和加强薪酬设计与绩效考核结果的关联度等方面入手:首先,针对当前中小家族企业绩效考核体系不健全,绩效考核指标量化程度不足和绩效考核结果适用性较差的问题。中小家族企业努力提升企业的绩效考核体系的科学性。在员工绩效考核指标的构建方面,企业逐步引入可以量化的指标,提升绩效考核结果的适用性和科学性;而在绩效考核方法的选择方面,企业可采用360度绩效考核的方法,提升绩效考核结果的科学性和准确性。其次,针对中小家族企业基于目前中小家族企业员工绩效考核执行力度不够,绩效考核流于形式的问题。中小家族企业应强化绩效考核的落实,充分发挥人力资源管理部门在绩效考核方面的监督落实作用,从根本上提升中小家族企业绩效考核的执行力度。最后,中小家族企业不仅要确保绩效考核结果的准确性、科学性,还应将绩效考核与员工薪酬激励相结合,建立起两者之间的密切联系,使绩效考核结果作为员工薪酬发放数额的重要参考依据,从而充分发挥人力资源管理中绩效考核和薪酬管理的作用。

(四) 建立薪酬制度执行的监督机制

(下接第40页) 必须加强对个人绩效的考核来促进组织整体的发展。

(四) 严格执行考核奖惩

任何工作都是一整套过程,执行中的部分只是整个工作体系的一个组成部分。绩效考核工作更是如此,绩效考核工作的前期与后期工作与执行过程一样十分重要。绩效考核工作的后续阶段具体说来就是对于考核结果的奖惩。奖惩工作作为绩效考核工作的最后一环,同样需要一个严格的奖惩制度作为工作的支撑。首先,绩效考核工作人员必须制定出一套严密可执行的奖惩制度,使奖惩工作有法可依。随后,在这套制度的支撑下,将其作为绩效考核结果的执行依据。在考核结果出来以后,不仅要对其结果进行公示,更要将其结果对照奖惩规范来对考评结果涉及人进行相应地奖励和惩罚。这样才能使绩效考核工作真正起到约束员工,激发员工工作积极性的作用。

四、结语

市场竞争日趋激烈,在这样的大环境下,房地产企业必须加强自身建设才能在市场洪流中站稳脚跟。时间就是金钱,而效率则是企业发展

针对中小家族企业薪酬发放过程中的错误和延期现象时有发生的问题,中小家族企业应针对薪酬管理人员建立薪酬制度执行过程中的监督机制和奖惩制度。首先,对中小家族企业薪酬管理人员的薪酬核算、薪酬发放和薪酬反馈等各个环节进行严格的监督,确保中小家族企业的薪酬可以及时准确地发放到员工手中;其次,应建立薪酬执行的奖惩制度,对于因薪酬管理人员的疏忽大意或其他主观因素造成薪酬发放错误的行为,给予薪酬管理人员一定的惩罚;而对于因薪酬管理人员努力和细心而避免薪酬发放错误的行为,给予一定的奖励。中小家族企业通过奖惩分明,建立起高效的薪酬激励的监督机制。

四、结语

员工对于薪酬激励的满意度直接关系到日常工作的完成情况,从而影响到企业的整体经营效益。因此,本文对中小家族企业的薪酬激励进行深入研究,通过引入中小家族企业调查结果,分析当前中小家族企业存在的薪酬激励的现状和存在问题,最后提出优化中小家族企业薪酬激励制度的对策建议,以推动中小家族企业提升经营效率、实现可持续发展。(作者单位:宁波大红鹰学院)

参考文献:

- [1] 曾湘泉. 薪酬管理 [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2010: 18-21.
- [2] 蒋蓉, 陆萍. 中小家族企业的发展对策研究 [J]. 改革与开放, 2014, 05: 89-90.
- [3] 张艳学. 中小企业薪酬激励机制的探析 [J]. 商场现代化, 2014, 29: 136-138.
- [4] 尹猛基. 中小家族企业可持续发展之道 [J]. 经营与管理, 2014, 01: 60-61.

的生命力。员工是企业发展的主人翁,在企业的发展中起着十分重要的作用。在多方面因素的影响下,现阶段我国的房地产企业发展进入了其发展的瓶颈期。要想在发展中有所突破,建立起完善合理的企业绩效考评系统刻不容缓。房地产企业必须准确仔细的审视自身,及时对自身有一个完整的认识,并制定出合适自己的绩效考核系统,并使其在发展中促进房地产企业的进一步发展。(作者单位:青岛绿城华景置业有限公司)

参考文献:

- [1] 沈佳磊. 中小房地产企业绩效考核研究 [J]. 现代交际, 2013 (1): 140-141.
- [2] 李应军. JH 房地产开发公司绩效考核研究 [D]. 北京工业大学, 2015.
- [3] 张灿. 我国房地产公司员工绩效考核体系研究 [J]. 人力资源管理, 2013 (7): 79-79.

(下接第46页)

六、小结

中国经济正在进入经济转型期,为了促进经济继续稳定高速发展,提高产品的对内对外竞争力,就要有高质量的职业教育支持,才能培养出一大批优秀的生产服务一线创新型、复合型技术技能人才。而高质量的职业教育离不开高效、完善的职业教育教师准入、评价和退出机制。本文根据国内外的职业教育教师的准入、评价与退出的相关现状和理论研究情况进行了探讨,指出了改革的紧迫性和设计原则,明确了准入机制、评价机制和退出机制三者的相互关系,并建立了准入机制、评价机制和退出机制框架模型并讨论其实施构想。由于理论研究的纵深性太大,本文没有涉及到对教师准入、评价与退出机制管理的各个机构内部的制度管理进行具体研讨,只是提出了一些基本思路。应当看到,职业教育教师准入、评价与退出机制的实施需要政府机构对比原来的职业教育模式更多的资源投入,要求原来从不参与职业教育的企业成为教师准入、评价与退出机制的重要一环,有各个机构之间的沟通协作等问题。职业教育教师的准入、评价及退出机制建设任务重、压力大,必须要有决心、有恒心才有可能成功。(作者单位:重庆电子工程职业学院管理

学院)

参考文献:

- [1] 郝理想, 魏明. 澳大利亚职业教育培训包体系述评. 河北科技师范学院学报(社会科学版). 2009 (2): 59-63.
- [2] 赵凌. 澳大利亚的教师教育认证机制解析. 比较教育研究. 2010 (9): 87-90.
- [3] 刘要悟. 心理素质测评应纳入教师资格准入制度. 教育测量与评价(理论版). 2010 (6): 13-15.
- [4] 黄锦棠. 对高职院校教师任职标准的初步探讨. 中国职业技术教育. 2008 (26): 23-24.
- [5] 姜荣. 高职院校教师职业能力标准与评价体系研究. 职教通讯. 2013 (2): 169-172.
- [6] 顿祖义. 高职院校教师评价体系的构建研究. 中国成人教育. 2010 (11): 56-58.
- [7] 李国杰. 浅析高职院校教师入职评价指标体系的构建. 教育与职业. 2011 (24): 66-67.