

职教体系建设应加强顶层设计

上海教育科学研究院副院长 马树超

职业教育事业可持续发展，需要加强顶层设计，加快完善社会支撑系统。首先，当中等职业教育和高等职业教育的在校生规模都已实现大发展的状态下，迫切要求加强政府统筹管理系统的保障，加强办学条件预警管理、学籍管理、校企合作管理、技术研发管理和质量评价管理等系统建设，还应完善职业资格证书系统、就业准入系统等制度。否则，如此大规模的教育事业没有政府统筹协调管理下的体系保障，就只能停留在粗放型的发展阶段，职业教育缺乏吸引力，难以充分发挥对国家经济社会发展的作用，甚至有可能起负作用。其次，大力发展职业教育由规模为主转向质量为重，迫切需要强化职业教育科研系统的支撑。与发达国家相比，我国职业教育的改革发展明显缺乏强有力的科研支撑。例如德国，其职业教育科研队伍庞大，构成多元，并确立了世界上最系统的职业教育研究范畴：职业教育基本理论和专业教学方法研究是德国各大学约 350 个职业教育研究机构的强项，而职业教育政策和标准研究是德国联邦职业教育研究所的重点，职业教育供给和需求研究则是联邦劳动力市场与就业研究所的重点。职业教育的健康发展离不开职业教育科研的伴随与支撑，职业教育科研事业越来越应成为我国现代职业教育体系的重要组成部分。再次，目前我国职业院校的生源已经成为一个突出的问题，尤其是在部分发达地区。在江苏，2000 年出生的人口不到 1990 年出生人口的一半，这批人口将于 2015~2018 年初、高中毕业，中等和高等职业学校都将面临生源危机；在北京，2011 年高考全市考生已比 2010 年锐减两成，是连续 5 年高考报名人数下降的地区，预计到 2015 年还将减去三成。逐年下降的生源人数，需要现代职业教育体系充分发挥面向人人、服务终身的功能，适应人口结构变化，其服务面必须要拓展到所有在职业技能的获得和提升方面有需求的人，既可以使学生在职业教育体系内连续学习，也方便成年人“回炉”接受与其水平相适应的职业教育。

“双师型”教师培养不能碎片化

新道师资研修院院长 夏凯

企业实践对于“双师型”教师的成长具有重要意义。但一些院校在开展教师企业实践时，由于缺乏科学策划和精心组织，加上形式内容设计单一，要么找个企业“走马观花”，要么找个企业“盖章有效”，无法让教师深入系统地了解企业实践的精髓，也无法将岗位任务与人才培养进行有效衔接，影响了教师参与的积极性。笔者认为，教师到企业的顶岗实践至少要包括以下环节：一是参观考察——参观企业运营和机构设置，观摩主要岗位和业务流程，考察企业人才培养培养，了解企业管理实务等。二是培训研讨——邀请企业主要岗位负责人就企业组织结构、岗位设计、业务流程与管理方法等进行讲解，邀请专家进行系统的专业知识和业务培训，邀请培训负责人对企业人员培养体系、课程体系、培训方法等进行讲解，分享观点、交流感受、互换心得。三是课程体验——大多数企业都建立了相应的人才培养体系，在研修过程中可安排体验企业部分精品课程，分析企业人才培养方法和实践，体会基于课程开发方法和授课技巧所形成的教学体验，激发企业人才培养方法在院校实践教学中的应用或改进的思路。四是顶岗实践——深入企业主要业务岗位，了解岗位职责、业务流程，进行一定时间的岗位工作记录、业务操作实践，达到可操作水平，并在多岗之间轮岗实践。深入企业人才培养岗位和课堂，了解企业培训的步骤和流程，参与了解岗位分析、业务流程分析、教学评估等工作，深入了解企业人才培养方法与实践。五是联合开发——顶岗实践的教师参与到企业课程设计与开发过程，完成面向特定岗位和培养对象的岗位分析、关键能力分析、培养方法定义、课程设计与开发等，掌握一到两门企业培训核心精品课程，具备独立讲授能力。