

职业教育教师培养培训体系建设的问题与对策研究

周高鹏

(成都纺织高等专科学校, 四川 成都 610000)

摘要: 经过十余年的高速发展, 我国职业教育已经实现了从规模式发展向内涵式发展的转变。培养“双师”教师作为实现职业教育人才培养目标, 推动职业教育高质量发展的重要动力与基本保障, 随着《国家职业教育改革实施方案》《职业教育提质培优行动计划(2020-2023年)》等纲领性文件的出台, 完善职业教育教师培养培训体系已成为当前职业教育改革的关键所在。对此, 文章在分析职业教育教师培养培训体系建设现存问题的基础上, 对提取培优背景下职业教育教师培养培训体系建设路径展开积极探索, 旨在通过教师培养培训体系的日益完善, 推动我国职业教育的高质量、内涵式发展。

关键词: 职业教育; 教师培养培训体系; 问题; 对策

自《国家职业教育改革实施方案》颁布以来, 《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》《职业教育提质培优行动计划(2020-2023年)》(以下简称《行动计划》), 这些文件都强调了加强教师培养培训体系建设的重要性与必要性。教师作为职业教育办学的重要力量, 在深化职业教育改革、推动职业教育高质量发展方面发挥着关键性作用。在完善职业教育“双师”教师培养机制方面, 很多专家、学者分别从完善教师资格认证制度、改革评价指标等角度展开了研究, 对职业教育师资建设提供了重要参考。但是整体来看, 现有研究成果则略显针对性不足、开放度不够。基于此, 本文从职业教育教师培养培训体系建设现状出发, 积极探索建立“一领航二协同三融合”职业教育教师培养培训体系, 以促进职业教育教师专业发展, 实现提质培优目标。

一、职业教育教师培养培训体系建设现存问题

(一) “双师型”教师数量供应不足

随着职业教育改革的深入推进, 部分职业院校所配备的“双师型”教师队伍数量难以满足其改革需求, 进而出现供给失衡的问题, 主要体现在以下两方面: 一是职业院校本身师生比例不合理, 师资力量不足。《2021年全国职业院校评估报告》显示, 超过65%的职业院校师生比超过18:1, 与合理比例16:1存在明显差距, 教师数量不足已成为阻碍职业教育发展的突出问题。二是双师型教师缺口巨大。据统计, 截至2021年, 全国高职院校专任教师数量为51.3万人, 其中“双师型”教师数量约为20.4万人, 占专任教师总人数的39.7%, 与《国家职业教育改革实施方案》中提出的“双师型”教师所占比重要超过50%的目标仍存在一定差距。职业教育改革的深入推进, 还需要进一步壮大职业院校“双师型”教师队伍。

(二) 教师能力体系亟待更新

现阶段, 国内职业院校在师资建设方面面临的共同困境是, 教师普遍缺乏实践经验, 对岗位职业的了解严重不足。之所以出现这一问题, 原因主要在于以下两点: 第一, 多数教师都是在本科、硕士毕业后, 直接到职业院校任教, 本身并没有任何企业工作经验。第二, 随着经济、文化发展速度的不断提升, 人工智能、大数据等专业知识更新速度不断加快, 职业院校教师只有与时俱进, 不断更新自身的教育理念、理论知识、专业技能, 才能不被社会发展所淘汰, 才能更好地适应职业教育改革需求。但是部分教师由于职业惰性等原因, 并不注重自身知识结构、专业技能的更新与重构, 自身所储备的知识早已过时, 这也是职业教育教师培养培训体系建设过程中面临的一大困境。

(三) 教师培训质量有待提升

师资培训是职业教育教师培养培训体系建设的重要组成部分, 高质量的师资培训能够显著提升教师综合素养。职业技能等级证书标准出台后, 与其对标的一系列前沿知识、技能需要教师将其与课堂教学相融合, 因此, 加强教师培养培训工作显得更加有必要。但是就现阶段师资培训现状来看, 其过程中存在以下突出问题: 第一, 培训内容专业度有待提升。部分培训组织与机构并不了解、不熟悉职业教育人才培养规律、专业教学内容, 培训内容与专业知识契合度不高, 实操内容不足; 另外, 对证书考核标准进行专业解读的相关培训较少, 教师对职业技能等级证书考核标准的理解过于片面、不够深入, 难以客观、准确地对学生做出鉴定与评价。第二, 培训成本较高, 特别是一些专项培训费用更是超出了部分职业院校的承受范围; 第三, 培训内容无法及时更新。部分培训组织未能及时在专项培训中融入行业发展的新模式、新业态, 且培训内容千篇一律, 严重影响了教师对专项培训的参与热情。

二、职业教育教师培养培训体系建设对策

(一) 党建引领, 推动双师队伍建设

《行动计划》指出: “把加强党的全面领导落实到职业教育提质培优工作的各方面全过程。”职业教育基层党组织应以党的二十大精神为统领, 以提升党建工作的科学化水平为核心, 充分发挥基层党组织在凝聚民心、促进发展、维护和谐等方面起到的重要作用, 为双师型师资建设提供坚实有力的思想武器与政治保证。首先, 加强专题学习, 组织集中学习, 学习党的二十大精神, 统一教师队伍的思想与行动, 汇聚教师队伍的智慧与力量, 推动职业教育改革与发展。其次, 建设学习型双师队伍。鼓励教师以自学、接受继续教育等形式, 学习党的先进理论, 增强广大教师的学习力、创新力, 提高教师队伍整体形象。

(二) 以专兼增数量, 建设“规模化”教师队伍

通过“1+X”证书制度构建产教深度融合育人模式体系, 彰显产业特征的职业技能等级证书培训函须具备一线生产实践经验的教师参与其中。职业院校要兼顾“双师型”专任教师队伍培养和技能型兼职教师队伍引进工作, 通过内培外引的方式构建一支数量充足、结构合理的“双师型”教师队伍。一是通过整合校内师资力量, 组建高质量专任教师团队, 发挥骨干教师职业技能等级证书培训开发、项目考核、结果评价等环节的带头作用。二是增加年轻教师力量储备, 坚持以老带新, 鼓励青年教师参与集体备课、课程观摩、评价反思等教学活动, 提高青年教师教育教学水平, 形成老中青相结合的教学梯队。三是发挥校企协同培养优势, 畅通企业参与职业技能人才培养培训渠道, 聘请企业一线

技工人校参与实训内容传授,同时要定期组织专任教师开展企企交流活动,进一步补齐专任教师重理论、轻实践短板。

(三) 以培训提质量,增强教师可持续发展能力

没有输入何谈产出,职业教育涵盖门类广泛,知识更新速度快,定期开展教师培训是非常有必要的。为赋能教师能力的持续提升,在选择教师培训机构时,要严把质量关,遴选高质量培训承接方。在此基础上,职业院校还应充分发挥自身优势,组织教师开展校级培训,以节约培训成本,提升培训效率。在培训内容上,要杜绝纯理论、满堂灌的培训方式,确保培训内容与时俱进、深入浅出,更易于教师理解与接收。在培训过程中,坚持科学性、开发性原则,以教师既有水平为出发点,教师能力发展期望为落脚点,在此区间内融合职业技能等级证书相关要求与课程标准、教学大纲,并通过调查问卷等方式,及时掌握教师对培训成效的反馈,根据教师的反馈对培训内容进行优化调整。在培训机制方面,实施分层次培训,教师可在参与培训评价组织的企业培训的基础上,参与省培、国培等更高级别的培训计划,然后反哺本校教师,进而构建“校培—省培—国培”一体化师资培养体系。在培训费用设定方面,培训评价组织要坚持教师培训工作的公益属性,确保培训项目收费标准的合理性,充分了解职业院校师资培训困难与诉求,对于部分条件较差的职业院校,可组织专家送教上门,并为其提供免费的师资培训名额。

(四) 以标准促规范,畅通教师职业发展通道

在职业教育教师培养培训体系建设过程中,“双师型”教师的培养是至关重要的。虽然“双师型”教师的概念很早就被提出,但是长期以来,国家层面并未针对“双师型”教师认定标准出台相关的指导性文件,由于缺乏相关标准,各地职业院校只能自主性进行“双师型”教师认定,从而导致各地区、各学校“双师型”教师能力水平参差不齐。因此,要从省级、国家级层面加快出台“双师型”教师认定标准,以标准化的教师职业能力评定标准,推动规范化的教师队伍建设,同时还要在“双师型”教师认定标准体系中纳入职业技能等级证书的相关技能要求;遵循教师职业发展规律,分别制定初、中、高不同级别的教师制定标准,以满足各个层次、各个年龄段教师的认定需求;坚持动态调整原则,结合产业需求变化,及时更新认定要求,确保教师能力发展与产业发展同频共振;定期开展教师培训或继续教育,建立科学、规范的动态管理机制,明确“双师型”教师资格再认定办法,持续推进教师专业能力的提升,以更好地满足职业教育转型发展需求。

(五) 以制度强管理,激活教师职业发展动力

完善师资培养体系,建设高质量教师队伍,不仅是精准对接职业教育转型发展的必然需求,更是职业院校改革成效的重要体现。因此,职业院校应积极探索对接现代职业教育发展的教师培养体系建设的保障措施,激发教师参与各级培训的积极性。首先,完善薪酬奖励机制,将教师参加培训的课时数、培训成果等进行量化,作为绩效考核的重要指标;其次,搭建教师培养平台,成立由国培、省培“种子”教师组成的名师工作室、技能大师工作室,打造“种子”培训教师集群,推动对接“双师型”教师团队的形成;再次,给予参与培训的“种子”教师职业发展“优先”权,在岗位晋升、职称评聘等方面向其倾斜,从而切实激发教师参与各级培训的积极性,推动教师队伍质量高水平发展。

(六) 多主体培养之道:多方联合加强培养实效

通过多方联合加强培养实效,可以更好地适应职业教育的发展需求,提升教育质量和培养效果。下面将深入探讨这一对策,

通过翔实的例证进行阐述,以确保立论的正确性和逻辑的严密性。首先,实现多主体培养的关键在于建立起政府、学校、企业等多方合作的机制。政府在政策层面上应提供支持和引导,为职业教育教师培训提供资金和政策保障。学校则需在课程设置、教学方法等方面与企业密切合作,确保培养的教师具备实际工作中所需的技能和知识。例如,可以通过建立产学研合作项目,将企业的实际需求纳入培训计划,使教育培训更具针对性和实效性。其次,多主体培养的途径需要注重师资队伍的建设。这不仅包括培养教育教学方面的专业人才,更需要引入企业实践经验丰富的专业人士。政府可以通过设立奖励机制,吸引企业成功人士参与教育培训,从而为教师提供更为实际和前沿的职业知识。同时,学校可以通过引进企业讲师、开展实地实训等方式,提升教师的实际操作水平,增强其在职业教育中的竞争力。在培养实效方面,多主体联合也需要注重教学手段的创新。传统的教学模式可能无法完全适应职业教育的特点,因此需要引入新技术、新媒体,构建更为灵活和开放的教学环境。政府可以鼓励学校与企业共同投入研发先进的教育技术,推动虚拟实训、在线教育等创新手段的应用。

(七) 全社会转变之道:营造良好职业教育氛围

要构建健全的职业教育教师培养培训体系,关键之一是在全社会范围内创造积极向上的职业教育氛围。要实现这一目标,首先需要加强对职业教育的社会认知,提升其地位和价值。职业教育在整个教育体系中具有不可替代的地位,因为它直接服务于产业和社会的实际需求。因此,我们需要积极倡导全社会对职业教育的认同。这可以通过广泛宣传职业教育的重要性,弘扬成功职业人士的事迹,以及展示职业教育学校和教师的成就来实现。一个行之有效的例子是通过举办职业教育成果展览和成功校友座谈会,向社会传递正面的信息。通过展示学生在职业教育学校所取得的优异成绩和毕业后在职场的成功,可以引起社会对职业教育的关注和肯定。同时,邀请成功职业人士回校分享他们的职业经验,能够激发学生的学习热情,并向社会传递职业教育培养出优秀人才的实际成果。另一方面,我们还需要加大对职业教育教师的宣传力度。职业教育教师是培养未来工匠和专业人才的关键力量,他们的工作不仅仅是传授知识,更是培养学生的实际操作能力和解决问题的能力。通过在各类媒体上宣传职业教育教师的先进事迹,强调他们的专业素养和对学生的关心,可以让社会更加理解和尊重这个群体。此外,政府和企业应当加大对职业教育的支持力度。政府可以通过增加财政投入,完善职业教育法规政策,为职业教育提供更好的政策环境和资源支持。企业可以积极参与职业教育的发展,与学校建立紧密的合作关系,提供实践机会和实际岗位需求,确保培养出来的学生更好地适应职场的需求。

总之,职业教育教师培养培训体系建设是一项长期、系统工程,更是一个循序渐进的过程。各职业院校和教研部门应不断完善激励机制,创造良好环境,完善教师培养培训机制,促进教师专业发展,全面提升教师培养培训质量,推动职业教育的内涵式、高质量发展。

参考文献:

- [1] 胡亚茹.新职业教育法背景下关于建立健全职业教育教师培养培训体系的研究[J].山东教育,2022(Z6):24-25.
- [2] 曹晔.职业教育教师培养培训体系建设的成绩、问题与对策[J].教育与职业,2021(17):55-60.
- [3] 贺中华,王中蝶.试析职业教育教师培养培训制度的建设[J].山西广播电视大学学报,2020,25(02):49-52.