

# 职业教育师资队伍建设优化改革的研究

郭建勋

(天津职业技术师范大学)

**摘要:** 职业教育的师资队伍建设是一项长期的重点工作,对于职业教育师资队伍的培养工作也需要不断的优化和改革。职业教育关乎国家发展的软动力,直接影响着国家生产力这个硬动力,是推动国家经济增长的重要内源动力。优质的职业教育必须要有过硬的职业教育师资队伍。结合我国职业教育发展的实际情况,针对职业教育院校中师资培训的现状和实际存在的问题,立足我国职业教育如何向好发展的问题,提出职业教师师资队伍建设的优化改革方案。

**关键词:** 职业教育; 师资队伍建设; 优化改革

职业教育是一项需要长期建设和完善的事业,职业教育和普通教育同等重要。目前我国的职业教育和普通教育之间还存在着还多不平衡的地方,例如办学规模、学生来源、师资队伍建设等方面。职业教育的师资队伍建设对于职业教育的发展是能起到至关重要的作用,所以如何加强和提升职业教育师资队伍一个长期值得深入研究的课题。

## 一、我国职业教育师资培养的现状分析

目前,我国职业教育可分为高等职业教育和中等职业教育两个层次。高等职业教育又分为专科层次、本科层次和研究生层次职业教育。高等职业教育是要培养高层级、高技能的应用技术型人才。中等职业教育主要的教学目的是直接面向一线生产线培养大量合格技术人才,同时也会选拔一批优秀的毕业生到高等职业院校进行深造学习。

职业教育应围绕国家和区域经济社会产业发展趋势,弥补技术人员缺口,人才培养的关键在于师资队伍,因此对职业教育师资队伍进行优化改革势在必行。

### (一) 职业教育师资的来源

1. 职业教育师资主要来源于普通高等学校的毕业生,根据职业院校层次的不同,学历结构存在差别。中等职业院校师资队伍近年来多以本科生为主,少数专业教师岗位也会引进硕士研究生;高等职业院校则主要以硕士研究生为主,少数专业教师岗位也会引进博士研究生。普通高校的毕业生,在校时主要接受的是专业理论知识的学习,师范院校的毕业生会有相关的教育理论课程知识的学习。这些新教师存在的普遍问题是没有突出的专业技能。这些都是需要学校的人力资源部门靠后期的培训来提升他们的专业技能。

2. 一部分的职业师资是来源于企业的调入,此类教师理论和实操能力掌握均衡,能很快胜任工作,但是由于目前职业院校和企业收入分配制度的不同,很少有企业的员工会放弃高薪工作投入到职业教育事业中。不过,企业中的高技能人才是有机会到职业院校进行交流工作的,因为目前很多职业院校都开通了年薪制,这有这样才能更好的吸纳企业中的高技能人才投入到职业教育中。但是,因为工作环境和性质不同,从企业到职业院校的通道还不是很通畅的,每年能够从企业投身到职业教育中的高技能人才也是少之又少。

### (二) 职业教育师资的培养现状

1. 具有博士学位的职业教育教师都是从综合类普通高等院校培养出来的,这类教师具有深厚的理论知识,但是对于相关的实训技能还需要入职后由人力资源部门进行培训。

2. 具有硕士学位的职业教育教师一般是从三类高等院校培养出来的。

(1) 第一类是职业教育师范高等院校,这类院校是以培养职业

技术师范教育生为主要目标的高等院校,是职教师资培训的重点建设基地。我国最初成立了8所职业教育高等院校,简称:职教老八校。2015年以来,又新增了4所独立设置的职业技术师范学院。目前,全国一共有12所独立设置的职业技术师范院校。这类院校培养出来的毕业生,入职后进行简单的岗前培训就能胜任实训教学工作。但是此类院校因为数量太少,培养出来的毕业生数量也有限,还远远不能满足职业教师师资的缺口。

(2) 第二类是普通师范院校。目前我国有25所地方综合院校逐步加入到了培养培训职业技术教师的行列。因为这类院校主要是培养普通教育师资的院校,一些教育理念和方式也大多参照职业教育师范高等院校。有的学校也有自身的教育教学创新,培养出的职业教育师资,能力和水平也是参差不齐。此类院校培养出来的毕业生,理论和实训都有一定的基础,经过短期岗前培训基本也能进入教学岗位。

(3) 第三类是综合类普通高校,目前此类学校培养出来的人大多以学习专业技术理论为主,实训教学环节只是占整体课程培养的一小部分。此类院校的毕业生,生源较多,在就业方面也存在较大的竞争力。但是,入职之后会在在实训教学的环节上存在短板,入职后需要进一步相关培训,一般都要经过一年至二年的岗前培训才能上岗教学。

## 二、职业教育师资队伍存在的问题

### (一) 职业教育师资队伍数量不足

进入二十一世纪,我国职业教育师资队伍建设已经有了很大的进步。师资队伍规模不断在扩大,职业教育的师生比也越来越趋于合理。但是按照教育部对于师生比要求,高等教育师生比不得低于1:18。根据教育部制定的《中等职业学校设置标准》的要求,中职学校师生比不得低于1:20。目前很多还不能达到这个标准,随着职业教育规模逐年增长,职业教育学生数每年呈现上升趋势,职业教育师资队伍数量的增长还不能满足教育部规定的师生比要求。

### (二) 职业教育师资队伍质量层次不齐

职业教育师资队伍的整体水平还不能达到高水平、高标准。国内横向对比,无论是教学能力还是科研水平,总体的水平与从事普通教育的教师队伍还存在着一定的差距。国际纵向对比,我国的职业教育水平和世界一流的国家还存在着很大差距。当然这些差距的形成有其历史的原因,这些差距也在一代一代职业教育者的努力下在逐渐缩小,但是我们落后于世界一流职业教育的现实也是我们必须面对的,我们要进行深思,剖析问题。

### (三) 职业教育教师的入职问题

职业院校准入门槛存在问题,目前事业单位的公开招聘形式,不利于职业教育院校引进优秀教师。考试固然是选拔人才的一种方

式,但绝对不是唯一的方式。从事职业教育的教师需要三种能力合一,即理论学术能力、实际操作能力和师范教学能力。职教教育教师必须平衡掌握三种能力,才能胜任工作。目前的实际情况是大多数从事职业教育的教师都要经过一个比较长时间的岗前培训,才能上岗教学,如果要达到高水平,一般都要经过5-10年的培养和锻炼。不能否认的是,有一些更适合职业教师的毕业生,可能会因为笔试能力不足,从而就失去了从事职业教育的机会。

### 三、职业教育师资队伍建设的优化路径

#### (一) 职业教育师资队伍数量优化

##### 1. 增加职业教育师资的来源

###### (1) 应届毕业生的培养

培养更多的优质毕业生以补充职业教育师资队伍中去。优质毕业生的培养尤为重要,如何培养出适合做为职业教育教师的优质毕业生,是每所高等院校需要考虑的问题。除了现有的职业教育师范高等院校外,所有高校都应设置一定比例的职业教育师范专业,尤其是在一流高等院校,这些院校培养的毕业生只有很少比例会投身职业教育中,而这些毕业生在培养过程的课程设计与职业教育教学也有很多差距,从而会导致师资结构的不平衡。高等院校设置了职业教育师范专业之后,就可以有的放矢的培养出适合职业教育的优秀毕业生,尤其是研究生学历的毕业生,从而也就扩大了职业教育师资的主要来源。

###### (2) 从企业中吸纳人才

职业教育师资队伍中有一部分是从企业中流动的人才,这些人一般都在企业中有了一定的工作经验,有的也取得了一定的成绩,作为职业院校引进的高级人才。这些人才的引进对于职业教育师资队伍的建设是一个有利的补充。职业教育的发展,校企合作尤其重要。人才合作交流是校企双方互相促进的重要途径。校企期间应该签订人才长期合作协议,双方员工按照一定比例进行交流学习。单位和员工之间建立双向选择,灵活调整相应的人才政策,做到“适用、人尽其才”。

#### (二) 加大职业教师师资队伍的培训力度

职业技能培训是现阶段提高职业教育师资队伍建设的最佳途径。职业教育学校需要建立一个完善的职业技能培训体系,体系中包含教学教法、师德师风、职业技能、实训实操等方向的相关培训。培训要按照教师的年龄、专业、教学类型、职称等方面进行分类和细化。其中共性的培训应形成固定培训机制。分类培训需要统筹制定,把培训分成模块化,不同的教师选取不同的模块组合。特别是对青年教师的培训,需要制定一系列的培训方案。青年教师可塑性最强,掌握和吸收能力也最佳,培训不但可以快速提升他们的能力和素质,也是对职业教育长期良好发展的一个基础工作。

职业教育教师参加企业培训和行业培训也是提高职业教育教师队伍建设的重要途径。企业负责的是一线生产,直接关乎着生产力强弱。企业是具有很强的创新和研发能力,而且直接关注着经济效率,从事职业教育的教师,应该与时俱进,对于企业的一些创新和科研成果,通过到企业调研,接受企业的培训,及时总结和归纳,可以开扩职业教育教师的眼界,拓展他们的理念和思维,从而提高他们的职业素质和能力。

#### (三) 加快完善相关制度和保障

##### 1. 职教师资培养制度和保障

师资培养是从本来上解决师资队伍优化问题的基础。职教师资的培养,需要全局性和针对性相结合的培养制度,既要顾全国家职业教育的发展趋势和国际职业教育的发展要求,也要对准区域经济发展,需要制定出宏观总制度下的各种分支制度。职教师资的培养,必须脱离普通师范教育,应该自成一个培养体系。除少数公

共课以外,职业教育师资培养的课程设计和实训环节都应该制定适合自身专业特点的制度和。各级教育部门,都应该成立专门主管和主抓职业教育的行政机构,对接各级职业教育院校,为职业教育的正常发展做好保障。

##### 2. 职教师资引进制度和保障

(1) 目前职业教育院校的准入准出制度还需要进一步完善。职教师资的引进应该适当调整准入制度,调整理论考试和实际操作的占分比例,从事职业教育的教师必须要做到理论知识和实验实训两手抓,两手都要硬。只用一场考试来决定实验实训老师的能力是不够科学的,要建立一个合理的试用、准用入职制度。选拔人才按照岗位的一定比例扩大范围进行试用,试用期通过考核,再次选拔优秀的人才进入准用阶段。准用期设定一个合理的期限,到期考核合格后,再办理入职手续。这些制度的完善还需要社会保险,劳动保障等一系列的相关制度作为保障。

(2) 职业院校的准出制度应加强,目前根据《劳动合同法》,如果职业院校想辞退一名教职工是十分苦难的,对于不能胜任教师岗位的,也只能调离岗位。又因为目前的编制管理非常严格,像种情况编制被占用着,又不能引进新的教师来补充,这种制度也制约着职业教育的发展。很多职业院校都多多少少存在着一些不能胜任岗位的教师,这些教师通过正常方式被引进,但是在实际教学过程中,一系列的问题凸显出来,但是由于制度的限制,还需要学校进行安置。制定出相应合理的准出制度,结合学校考核制度,可制定警告期、待岗期制度。制定出相应的待遇规定是对于教师准出制度的相关保障,结合考核和岗位变化也应该相应的制度作为保障。

##### 3. 职教师资培训制度和保障

师资培训是快速提高师资队伍素质的最佳方式,一个好的教师培训机制对于职业教育的发展意义重大。职教师资的培训模块应该与时俱进,当经济发展到一个阶段的时候,就需要新的模块应运而生。职业教育正在经历着不断发展,不断完善的过程,职教师资培训也应在在这个过程中,不断摸索,不断前进。制定出更合理更优化的培训方案。各地方应定期组织调研和研讨,还应打破地域限制,协同合作供求发展,相互取长补短。提倡跨区域合作培训,把各地方先进的培训理念普及全国。只有职业教师队伍的水平提高了,才能教育出一代更比一代强的职教人,才能真正的发展壮大我国的职业教育事业。

#### 参考文献:

- [1]徐振剑.新时期高校师资队伍建设的的问题与对策探析[J].吉林工程技术师范学院学报,2017(8):14-17.
  - [2]范唯,郭扬,马树超.探索现代职业教育体系建设的基本路径[J].中国高教研究,2011(12):62-66.
  - [3]刘琴.当前经济社会背景下我国职业教育教师队伍建设问题研究[J].经济师:2021(2):11-16.
  - [4]刘妍,李新发,李思敏.职业院校教师素质提高计划实施10年-成就、价值和展望[J].学术教育月刊:2021(2):20-26.
  - [5]张丹,朱德全.从单一到多元:新时代职业教育教师队伍建设改革的设想[J].职教论坛:2020(10):80-89.
  - [6]曹晔.职业教育教师队伍建设的新思路、新机制、新举措[J].职业技术教育:2017(1):37-42.
  - [7]唐智彬.现代职业教育教师培养机制创新探索[J].中国职业技术教育:2018(12):72-77.
  - [8]郑礼平,丁爱侠.轮教育现代化背景下教师培训的专业化[J].高等继续教育学报:2014(7):1-4.
- 作者简介:郭建勋,1982年9月,天津市,男,最高学历:大本,职称:助理研究员,研究方向:人力资源管理。