

广西职业教师素质提高计划企业实践集中培训课程设置对策研究

庞琳

(广西农业职业技术学院, 广西南宁 530007)

摘要: 职业院校教师培训是提升教师素质, 提高职业教育办学水平最直接有效的方式, 如何构建完善的培训课程体系对于切实提高培训效果起到至关重要的作用。本文以广西职业教师素质提高计划企业实践集中培训课程设置为例, 分析职业院校教师培训课程设置现状及问题, 并提出相应对策, 对职业院校教师培训有一定的借鉴作用。

关键字: 职业; 教师; 培训; 课程; 设置

一、前言

近年来我国职业教育改革力度持续加大, 政府陆续出台了《国家职业教育改革实施方案》等多项政策文件, 为改变职业院校教师整体素质不高的现状, 推出了职业院校教师素质提高计划等专项措施来加速提升职业院校教师综合能力。针对职业院校教师技能操作能力不强, 缺乏实践经验的情况, 中央和地方教育主管部门推出了校企人员双向交流合作-企业实践项目, 得到职业院校和教师的认可, 本文试图通过对广西校企人员双向交流合作-企业实践项目培训课程设置进行分析和探讨。

二、培训课程设置情况

(一) 广西校企人员双向交流合作-企业实践项目执行情况

2016年教育部出台了《关于实施职业院

校教师素质提高计划(2017—2020年)的意见》和《校企人员双向交流合作项目实施指南》, 明确了教师参加企业实践的目标任务、内容形式、基本条件、工作流程和实施要求等。2017-2019年间广西教育主管部门按照相关要求开展实施了企业实践项目, 通过招投标形式确定由17家培训组织机构具体执行, 共完成1075名职业院校教师为期四周培训, 其中一周的集中培训, 三周岗位实践培训, 囊括中职教师605人, 高职教师470人, 覆盖汽车维修与运用等13个主流专业, 设计编排了32门培训课程。通过对该系列培训课程的梳理, 基本能够满足培训要求和参训人员预期。

(二) 企业实践集中培训课程效果调查

为了解企业实践培训课程的效果, 笔者通过发放问卷和访谈的方式对2019年三家培训

作者简介: 庞琳, 1979.4-, 女, 广东化州人, 副教授, 加拿大访问学者, 广西农业职业技术学院; 研究方向: 大学英语教改, 职业培训。

组织机构的7个集中培训的专业210名参训教师进行了满意度调查和问题建议收集。每个专

业参训人员按照省级教育主管部门的规定为30名每班。满意度调查结果如下表：

序号	专业	非常满意	满意	基本满意	不满意
1	汽车维修与运用	10%	40%	34%	16%
2	模具制造技术	9%	38%	36%	18%
3	物流管理	12%	41%	33%	14%
4	电子商务	11%	39%	35%	15%
5	旅游管理	12%	42%	31%	15%
6	现代农艺	9%	39%	36%	14%
7	建筑技术	10%	44%	30%	16%

通过满意度结果了解到，三个专业参训教师中非常满意度约10%，占比不高。不满意度在15%-到20%之间，约70%参训教师满意或基本满意，因此我们得出培训课程设计基本满足了培训的需要，但培训亮点和特色不够鲜明，仍有部分参训人员对课程不满意，表现为三个专业平均不满意度超过15%，因此仍然有改进和调整的必要。在调查问卷中，对收集到参训人员提出存在的问题建议进行了归纳总结，主要有以下几点。一是培训课程内容较分散，需甄选重点内容开展培训。55%的参训人员表示五天培训时间较短，授课内容较多，授课教师不能将所有内容讲解透彻。二是30%参训人员表示，由于学员间的水平参差不齐，需及时调整培训课程难易度。参训人员来自全区超过100所职业院校，参训教师的学历、工作经历、专业水平和认知水平不尽相同，造成参训人员对培训课程难易度反映不同。三是培训课程内容与日常教学联系不密切。参训人

员表示部分课程存在培训课程内容与日常教学脱节的情况，由于部分来自行业企业讲师缺乏教学经验，与教师需求的内容形式有差距。

三、企业实践项目集中培训课程设置问题的原因分析

由于职业院校教师培训项目的政府性，其具体执行过程涉及到主管部门、培训组织机构、送培学校和参训教师，因此结合对以上参训人员调查评价结果进行综合深层次分析，我们得出以下几个原因。

（一）教育主管部门政策要求因素

通过梳理教育主管部门颁布的《校企人员双向交流合作项目实施指南》内容我们发现，对参加企业实践人员规定的培训内容较多，如：产业结构转型升级及发展趋势、前沿技术研发、关键技能应用等领域，以及企业的生产组织方式、工艺流程、岗位（工种）职责、操作规范、技能要求、用人标准、管理制度、企

业文化、应用技术需求等多项内容,这对培训课程的设计人员提出了挑战,既要按照教育主管部门的要求多教内容,又要考虑的时间紧和参训人员水平差异等,易出现参训人员提出的培训面广和培训内容分散的情况。这要求课程规划设计人员对规定培训内容理解透彻,找到其内在的逻辑,抓住培训的核心内容重点培训,让参训人员将重点内容完全掌握,努力实现培训内容转化为实际教学资源。因此教育主管部门有必要做好参训人员分阶段培训规划,让参训人员分阶段循序渐进完成所有要求内容。

(二) 广西职业院校教师自身因素

广西地处西南少数民族地区,较为落后的经济发展水平较大制约了职业教育发展,表现为职业院校教师层次差异较大。2017年底,广西共有中高职院校303所,专任教师3.42万人,中职专任教师中,学历情况是博士26人,硕士2027人,本科16681人,专科2024人,高中及以下学历184人,外聘教师3680人;中职教师职称方面,正高职称81人,副高职称3607人,中级职称8221人,初级职称5688人,未定级3345人。中职教师博士学历占比为0.1%,硕士学历占比9.6%,本科学历占比为79.7%,专科学历占比9.6%,高中学历占比0.9%。通过数据我们可以看到广西中职专业教师中高学历和高职称的数量较少,硕士

与博士占比较少,不足10%,本科毕业生成为主要师资队伍力量,占比高达80%,低学历教师仍然占有超过10%,因此教师层次水平差异大,对教师培训课程设计造成了一定的难度。

(三) 培训组织机构因素

1. 需求调研不充分

通过与三家承担企业实践培训项目培训组织机构进行访谈了解到,各培训组织机构已按照主管部门的要求开展需求调研工作,通常在四到五个学校或地方教育主管部门开展调研。但由于学员来自全区14个市超过100所职业院校,较小范围内的需求调研无法全面准确了解参训教师的实际需求,还存在较特殊情况,如中职学校存在部分转岗教师,即是授课专业与本身所学专业不一致,因需要学校统一调配授课专业的教师,该部分教师注重的初级和中级知识技能的提升,但其他经验丰富的专业教师希望获得更高水平的知识技能和创新知识技能等,因此让培训机构在对需求分析和总结中出现一定的偏差,造成了培训需求调研工作的不彻底,效果打折扣等现象。

2. 参训人员与培训组织机构之间沟通不畅

参训人员和培训机构都提到双方在培训前的交流沟通不畅,没有合适的渠道与平台进行沟通。除上述有关职业院校随机派送教师的情况外,名额分配与分级报送制度产生的延迟

让培训组织机构与参训人员之间无法在培训前进行沟通交流,通常在培训前一个月由培训机构通过省级主管部门分配的名额等安排发布通知,各地市教育主管部门收到通知后进行名额二次分配,最后到达送培的职业学校。当送培学校再次逐级报送至培训机构时,通常距离培训班开展实施的日期较近,参训人员仅能被动参加培训,在培训过程中发现问题进行沟通交流和改善。

(四) 职业院校因素

一方面,通常主管部门在制定职业院校教师培训规划和开展实施方案时,较少与送培学校之间的沟通衔接,造成信息不对称。另一方面,目前由于职业院校的师生占比不合理,部门专业教师配备不足的情况较为常见,容易出现专业教师教学任务繁重的问题,工学矛盾较为严重。最后,各职业院校还没有将教师培训工作提到与教学工作同等重要地位,送培学校通常不会提前做好自身员工的培训规划,且常处于被动派送教师的状态,选派人员一般是没有教学任务,有一定空闲的,甚至存在让部分行政人员顶替的现象。这既让培训组织机构难以把握参训人员的情况,也让参训人员没有做好充分准备,这势必会影响到培训课程的设计,造成培训效果打折扣。

(五) 专家审核因素

各项目实施前,省级主管部门会组织专家

对各培训机构的培训课程设计进行评审,并提出修改意见等,这在一定程度上提升了课程设计的科学性。由于涉及培训专业较多,不能为每一个培训专业配备一位相关专业的专家评审,通常是一位专家评审多个专业培训课程,往往造成针对专业特色的培训内容指导上欠缺,对培训课程的设计指导仅限于培训整体设计的合理性与结构性问题方面。

四、职业院校教师培训课程设置存在问题的对策

(一) 建立职业教师培训标准体系

中央教育主管部门先后出台了《教育部、财政部关于实施中等职业学校教师素质提高计划的意见》《教育部、财政部关于实施职业院校教师素质提高计划》等文件,大力推进了职业院校教师的继续教育培训。这种项目化的培养体系主要是以项目为单位独立进行管理,培训过程也是依据项目要求,如《校企人员双向交流合作项目实施指南》等预先设置。我们看到这种项目化的职业院校教师培养,对于突破我国职业教育教师培养体系障碍和短时间内提高教师水平具有积极作用,符合时代要求。但同样具有职业院校教师培养的不稳定性和各个项目之间孤立的特征。因此有必要建立一套完职业教师培训标准体系,做到全国通用,如澳大利亚 TAFE 培养体系通过建立课程包,解决职业教师培训和认证中的能力标准不

统一的问题。一旦职业教师培训标准体系得以建立,各个培训组织机构就有标准可依,有规范可循,实现培训机构的课程设置标准化,整体促进培训质量提升。

(二)采用大数据思维,多渠道采集培训需求

教育主管部门要高度重视培训需求的调研,充分利用自身行政管理的优势主动协助各培训机构做好调研工作。项目管理单位和培训机构可创新利用信息化手段和大数据思维,通过线上线下多渠道广泛收集教师培训需求,搜集与听取学校领导以及学校教师等多方面的相关意见,并以此作为培训目标设置的内在依据与出发点。同时,还要从教师的兴趣与多样化需要出发,遵循“以人为本”的教师培训理念。通过信息化手段等创新需求调研工具实现精准调研,真正了解教师实际需求,同时也畅通了培训组织单位与参训人员之间的沟通渠道,便于及时调整与更新课程设置。

(三)课程设计需更多关注教师专业发展与能力提升

职业培训课程设置可借鉴新加坡教师培训的相关经验,一是在设置培训目标时要同时兼顾国家、学校以及教师的多方面利益,提高教师的从教热情,注重教师的专业化发展。在制定培训目标时要根据国家教育发展的方向并结合学校的实际情况与学生的现有水平,同

时还要充分考虑教师的多样化发展需求。二是课程的设置要体现跨界性和实用性。随着信息技术的迅猛发展和互联网与传统产业的深度融合趋势日益明显,新时代下对于教师的要求愈来愈高,这就要求培养会学习、能创新、跨界型的教师。教师培训如仅局限在某一方面的专业技术,显然不能满足时代发展的需求,必须要在搞好专业技能培训的基础上,以教师的教育教学能力发展为中心,拓宽渠道,开展综合化的培训,吸收和整合各行业的培训资源,制定线上线下混合式、菜单化的培训课程。

(四)注重对参训教师的启发,促使被动学习转为主动学习

教师培训课程应该侧重于职业实践能力和创新能力,采用成果为导向的教学方法以创新教学理念、专业知识、实践能力为出发点,积极探索师资培训新模式,详细制定教师培训课程计划。以创新职教理念与教学方法+技能学习研讨与教学观摩+企业实践相结合的培训方式完成。通过多种方式激励和引导参训人员提高职教理论和专业理论素养,开阔视野,确立现代教学观念,增强自我发展的能力。强调学员自主学习、自主研究和自主实践,调动学员学习研究的积极性。

五、总结

职业院校教师培训是提升教师素质和办学水平的核心,对职业院校培训课程设置的不

断探索与研究意义重大,结合中国职业教育的特点,不断总结和吸收先进经验,一定能够大力促进职业教师培训发展和职业教育办学水平的提升。

参考文献:

- [1]卢啸虎.以人为本视角下新加坡教师培训的特色及其启示.[G]师资建设.2019
- [2]卢荷.信息化背景下职业院校教师培训课程的改革与创新.[G]柳州职业技术学院学报.2017
- [3]栾晨.中等职业学校建筑装饰工程技术专业骨干教师培训课程设置.[G]齐齐哈尔师范高等专科学校学报.2018
- [4]赵强.澳大利亚 TAE10 职教教师培训探析[D]东北师范大学.2018
- [5]汤霓.英_美_德三国职业教育师资培养的比较研究[D]华东师范大学.2016
- [6]张晓林.澳大利亚 TAFE 教师专业发展研究.[D]辽宁师范大学.2017