

加强职教校长教师队伍建设的系列谈①

完善培训体系,全面提升职业院校校长综合素质

柏晶 姚屏 许玲

编者按

目前,我国职业院校共有专任教师142万人,他们是职业教育的中坚力量,是教育链、产业链、人才链、创新链的“传动链”,肩负着每年培养900万高素质劳动者和技术技能人才的重任。随着我国职业教育规模的不断扩大、体系不断完善,新时代职业教育高质量发展对优化教师队伍结构、提升职教教师队伍培养能力提出了迫切需求。

为加强职业教育校长教师队伍建设的科学研究,本刊特开辟“加强职教校长教师队伍建设的系列谈”专栏,邀请教师教育领域专家学者撰文,就深化职教教师管理改革、完善职业教育教师资格认定制度和“双师型”教师标准、健全职教教师培养体系、构建职教教师培训格局等阐述观点,希望能引发更多学者的思考和社会的关注,为职业教育校长教师队伍建设的智慧和力量。



资料图片

我国职业院校校长人数约有5万人,他们是国家职业教育方针的重要贯彻者和执行者,是职业教育培养高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠的领航人,担负着引领学校和教育发展、促进学生全面发展与个性发展的重任。面对新时代,职业院校校长怎么想、怎么看、怎么干,将直接影响职业院校教育的质和量。探索新时代职业院校校长综合素质提升的方法与路径,培养培训一批高素质、复合型的职业院校校长,将有助于职业院校应对变革、机遇和挑战,更好地引领职业教育高质量发展。

分层分类培训有待完善

2014年启动“校长国培计划”后,各地校长培训体系不断完善,校长队伍整体素质进一步提升,但从系统性、规范性和特色化来看,我国职业院校校长培训还存在一些问题,有待进一步改进完善。

一是培训工作体系不健全。

目前我国承担职业院校校长培训任务的主要有两类基地。第一类是国家级职教教师培训基地,目前有近百个。第二类是教育部职业与成人教育司面向职业院校遴选认定的首批5个校长培训基地和24个校长培训培育基地。第一类基地承担的多数是本省及外省职业院校骨干教师的培训任务,虽然也在国培和省培任务中承担了一部分校长培训工作,但培训质量有待提升,培训特色有待彰显。第二类基地由于是职业院校自身在进行自我培训,虽然达成了一定培训效果,但无法满足国家对职业院校校长培训的需求。

二是培训示范机构不明确。

纵观整个教育体系,目前教育部在

幼儿园和基础教育阶段,均在部分师范类高校设置了相应的校长培训中心,这些中心的建立极大地推动了校(园)长的区域互补、整体联动,通过骨干校长高级研修班、优秀校长高级研究班、名校长领航班等高层次品牌培训项目打造骨干校长、名校长、教育家型校长,培养了一大批优秀的中小学素质教育带头人。职业教育作为类型教育与普通教育并列,尚没有一个设立在师范院校的国家级职业院校校长培训中心。《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设的实施方案》中提出,将修订《中等职业学校校长专业标准》,《教育部财政部关于实施职业院校教师素质提高计划(2021—2025年)的通知》中也明确了名校长的培育要求,这些战略任务亟待一个定位明确、功能齐全的校长培训中心去引领落实与行动。同时,实现精准分析培训需求,科学制定培训方案,加强过程管理与诊断改进,也亟待设立全国职业院校校长培训中心,打造全国职业院校校长培训示范性品牌项目。

三是培训项目体系不完善。

从项目体系来看,较为完善的职业院校校长培训体系一般应设有任职资格培训、提高或专题培训、高研培训、名校长工作室等。受我国各地区经济发展水平和特点、职业院校数量比例、地区文化差异等因素影响,各地区开展校长培训的项目不尽一致,培训时长也不统一,培训内容缺乏连贯性,部分地区的培训项目依赖本地区力量无法覆盖所有层次,不能有效满足职业院校校长专业胜任能力递进式高阶发展的需求。

四是培训质量标准不统一。

职业院校校长培训缺乏质量评价的统一标准,评价各基地培训质量多依靠

参训校长的主观感受,评价量表的设计较为简单。虽然有些地方出台了校长培训评估方案,但是由于评价观念的偏差、评估手段欠科学等原因,致使传统的培训质量评价存在诸多问题。

推动校长培训的实施策略

策略一:统筹引领,建立国家级职业院校校长培训中心。

建议根据我国职业教育发展情况和职业技术师范高校办学质量,设立3—4个国家级职业院校校长培训中心,分别位于长三角、珠三角和环渤海等区域。充分发挥三大城市群的区位和产业优势,促进职业教育深度产教融合和高质量内涵发展,提高职业院校校长综合素质厚植发展土壤。设立国家级职业院校校长培训中心一方面可以统筹开展全国职业院校校长培训的规划制定、需求调研、数据统计、量化分析等工作,为职业院校校长任职资格标准制定、校长选拔任用制度修订等提供政策咨询和数据支撑;另一方面作为实体性的培训基地,可以着力打造校长培训主渠道,全面提高校长的改革创新意识、决策领导能力、依法办学和治校能力,为国家职业教育大发展培养精通现代学校治理的“教育家”型校长,同时最大限度发挥和利用有效培训资源,引领全国职业院校校长示范性高端研修,打造培训品牌与特色,辐射带动西部和经济欠发达地区职业院校校长和教师的培训建设。

策略二:系统优化,构建职业院校校长培训项目体系。

职业院校校长培训项目的设计与实施,必须结合校长专业化、多元化的学习需求,服务职业院校管理发展与评价治理。首先,需要加强校长培训的分层分类设计,设置校长任职资格培训、骨干校长

培训、卓越校长培训、名校长工作室等系列化、层次化、递进式的培训体系,以适应不同地区、不同类别、不同层次的校长培训。其次,要坚持问题导向、以学习者为中心、持续改进优化的培训取向来设置校长培训体系和内容,以研究教育、教学以及学校管理中的现实问题为根本遵循,对接职业教育高质量发展对校长提出的关键命题,来切实解决职业院校发展中的痛点问题。

策略三:动态迭代,构建适配校长能力结构的课程标准体系。

要针对校长角色适应期、岗位称职期、专业成熟期和教育家型校长等四个阶段的校长能力结构要求,结合校长专业成长的发展轨迹和实际需求,落实职业院校校长培训课程标准的研制工作,开发并完善课程资源,尤其要加强规划学校发展、营造育人文化、领导课程教学、引领教师成长、“三教”改革实施、“1+X”证书制度等方面的课程建设,构建完善的职业院校校长培训分层分类课程体系。要开展训前诊断、训中调整、训后跟踪,将情况融入培训课程的目标制定、内容设计和评价反馈过程中,动态建构培训课程,实现课程内容的结构模块化,及时迭代更新课程系统。

策略四:提质增效,构建职业院校校长培训质量评价标准。

对职业院校校长培训必须有明确的质量标准。要从职业教育课程改革的规律出发,结合培训实际情况,设计并形成科学、可行的职业院校校长培训质量评价指标体系,制定具体的评价程序与方法,开发测评工具和测评模型,保证实施方案与指标体系的科学性及其评价的有效性。可借助信息技术建立职业院校校长培训智能化监测平台,实现全面覆盖、综合判断、精准反馈校长培训质量的运行机制。

(作者单位系广东技术师范大学)

Q 研究者视界

专业群高质量发展须先迈“治理关”

王振洪

“双高计划”实施以来,国家和各省份相继遴选、支持一批高水平专业群开展重点建设,专业群建设成为高职院校高质量发展的集体行动选择和关键抓手。从专业到专业群,是高职院校办学生态的重要转变,专业群治理体系与治理能力成为高职院校高质量发展的关键一环,对专业群建设水平高低起着决定性作用。当前,高职院校普遍将专业群建设的重心聚焦在专业群组建、团队建设和课程开发等具体事务层面,忽略了对专业群高质量发展背后制度支撑力量的关注,专业群治理面临着诸多困境。

一是专业群治理的组织基础及其功能虚化。组建专业群的最终目的是通过专业群应对产业链发展对高素质复合型技术技能人才的需求,以专业群课程体系为指引,实现群内专业教师、课程、实习实训设备等资源有效融通,这就需要通过有效的组织管理来打破不同专业间组织壁垒。当前,由于高职院校对专业群治理规律认知不清,治理结构与治理过程普遍缺乏“群”思维,导致在办学实践过程中难以真正发挥专业群的集群效应,专业群团队“虚列”、梯队“虚建”、任务“虚构”现象仍然存在。专业群建设不能实现组织化,专业群就只能沦为已有资源的无序堆砌,无法真正突破群内不同专业之间的组织边界。

二是专业群治理的行业企业主体地位弱化。行业企业参与专业群治理对于专业群建设而言具有十分重要的价值意义。当前,由于我国产教融合国家制度平台构建的滞后,在专业教学标准与职业标准联动开发、产教融合型企业认证与培育、行业企业深度参与职业教育办学等方面仍然存在着一定的制度缺失。行业机构普遍未能针对本行业技能人才的需求以及供需匹配的情况进行深度调研从而指导职业院校开展专业设置,在院校层面行业企业也未能深入参与到专业建设之中。由于行业企业在专业群治理各个层面的主体缺位,高职院校很容易在专业群实践探索中“误入歧途”。

三是专业群运行过程中体制不顺运转不畅。多元主体的协同合作是保证高职院校专业群顺畅运转的前提条件。在高职院校专业群运行过程中,行政力量占据着绝对的主导地位,以教师群体为代表的学术权力在专业群建设过程中话语权不足,以行业企业为代表的市场力量则缺乏参与专业群建设的积极性。因此,高职院校专业群治理制度规范不可避免地呈现出了“顶层设计、项目驱动、上层决策、基层执行”的科层化、外生型特征。体制机制的不合理导致了专业群运行过程中多方协同难以实现,这不仅会影响广大一线教师、企业参与专业群建设的积极性与热情,也会影响专业群具体运行过程的流畅性。

四是契合专业群属性要求的评价体系缺失。专业群评价是专业群治理的关键性要素,科学的专业群评价体系不仅能够有效评价专业群建设绩效的高低,同样对于专业群建设利益相关者的行为模式具有重要的调节作用。当前,我国已经形成了“国家—地方—政府—学校—专业群”纵向垂直化的专业群建设模式。在这种建设模式下,专业群评价的主导权以及评价指标的设定权完全处于行政权力的主导之下,价值追求不可避免地由理性价值向工具性价值转变,各利益主体(教师、学生及行业企业)在专业群建设过程中的角色、目标、内容及手段都受“绩效至上”专业群评价导向形塑,呈现功利化行为特征。

针对以上困境,高职院校应从专业群治理的组织基础、治理结构、治理过程和评价机制等方面进行整体布局,激发多元利益主体参与专业群建设的积极性和主动性,理顺专业群运行过程中的权责关系,真正发挥专业群建设的集群效应。

其一,以群建院,夯实专业群治理的实体化组织基础。组建专业群是专业群治理的核心事务,专业群组建的科学与否不仅决定了专业群与区域产业集群是否能够耦合匹配,也决定了学校内部院系之间的结构关系。以往各专业大多分散在不同院系,存在“大类跨学院”(相同专业大类专业分布在不同学院)和“学院跨大类”(在一个学院的专业属于不同的专业大类)的现象,没有建立相应的专业群治理管理机制,无法对群内专业资源进行充分地整合,无法发挥专业集群效应。对此,高职院校应基于区域产业集群的类型特征及职业岗位群的分布特征,重构专业体系,通过以群建院的方式夯实专业群治理的实体化组织基础。以组织管理体系的优化完善打破群内专业资源整合的瓶颈,实现群内资源的整合融通。

其二,构筑平台,吸纳行业企业等多元利益主体参与。行业企业积极参与专业群治理是保障专业群发展与产业需求紧密耦合的制度保障,有利于强化专业群建设方向科学性和组群合理性。对此,高职院校可以根据不同专业群自身所面向的区域产业集群的特征,“因群制宜”分别构筑产教融合平台,有效吸引行业企业深度参与到专业群治理全过程。如金华职业技术学院对应10个专业群架构“一个专业群一个产教融合大平台”的“532”产教融合平台,其中包括5个产教综合体、3个职教集团以及2个特色产业学院,有效调动行业企业参与专业群建设的积极性。

其三,赋权赋能,激发专业群内涵发展的基层主动性。专业群作为集人才培养、技术研发积累、社会服务等办学功能于一体的基层组织新单元,必将自下而上地产生自主改革的权力诉求,倒逼高职院校将人财物等资源向基层下放,释放“专业群”这一基层组织的创新活力。对此,高职院校可以通过优化学校经费分配办法,扩大专业群自主理财权以及在人才引进、职称评审、教师评价、绩效管理等方面的自主权,增强专业群的办学积极性和能动性。除此之外,学校还可以专门设置专业群带头人这一岗位,牵头制定专业群建设发展规划和建设计划并组织实施,组织专业群质量工程建设项目的顶层设计与、申报、建设和管理,协同专业群内各专业开展专业内涵建设等,从而推动专业群建设重心进一步下沉,增强专业群改革创新的统筹力和协同性。

其四,评价牵引,以融合为核心构建专业群评价体系。高职院校专业群评价应充分体现整合融通的理念,根据专业群自身的属性特征构建专业群评价的四“度”体系,分别是专业群建设目标与产业需求契合度(评判专业群布局与区域产业人才需求的契合程度)、专业群资源投入与投入度(评判专业群建设过程中资源投入与配置的效率以及在投入不同专业投入的均衡程度)、专业群运行实施顺畅度(评价专业群教学运行的融通性、协调性)、专业群建设成效满意度(评价目标达成度),有效牵引专业群建设走向规律性、科学性、整体性的发展方向。

(作者系金华职业技术学院党委书记、浙江省现代职业教育研究中心首席专家)

Q 职教前沿

新理念 新机制 新举措 新技术 新方法

职业学校学生实习管理全面升级

曾天山

无实习,不职教。学生实习是职业学校教育教学的重要环节,是培养学生职业素养和锻炼实践技能的必要途径。自2016年教育部等五部门联合印发《职业学校学生实习管理规定》以来,职业学校学生实习管理逐步规范,实习质量不断提升。但随着经济社会发展与科技进步、劳动力资源减少,以及中职教育办学定位的变化,职业学校学生实习迫切需要加强顶层设计,推进规范管理。为此,教育部等八部门联合对实习管理规定进行修订,全面升级,提出新理念新机制新举措,推动应用新技术新方法,切实规范学生实习,提升学生实习质量。

体现实习管理新理念

一是回归实习的教学本质。《职业学校学生实习管理规定》(2021年修订)(简称《规定》)以学生实习回归教学本质作为根本目标,围绕立德树人完善实习体系,强化实习教学在培养技术技能人才中的作用,提高修订内容的科学性。

二是贯彻以人为本理念。坚持贯彻落实人民至上的原则,切实把学生权益摆在首位,尊重学生的实习薪酬标准,不能将实习学生简单等同于企业工人,明确规定实习加班需经本人同意,实习学生实习需经法定监护人(或家长)知情同意,切实保护青少年的身心安全和身心健康。

三是贯彻法治理念。依据相关法律法规、规章进行修订,配发实习协议示范文本,涵盖实习全过程,明晰了学生、学校和实习单位三方的责权利,是法治理念的重要体现。

四是贯彻系统化治理理念。将中职学校、高职专科学校、高职本科学校全部纳入实习管理,对实习管理规定进行一体化设计;并将“跟岗实习”和“顶岗实习”

统一为“岗位实习”,进一步完善实习岗位供给结构,提升实习质量;另外,将符合岗位实习标准和要求的校内或园区校办企业、实训基地等纳入本规定管理范畴,有利于推动职业学校统筹校内校外实习资源,提升学校和社会优质资源的利用效能。

健全实习管理新机制

一是建立协同管理落实机制。新出台的管理规定要求健全学生实习管理岗位责任制和管理运行机制,教育主管部门要会同有关部门建立实习管理工作协调落实机制,责任部门由原有的教育部、财政部、人力资源社会保障部、安全监管总局、中国保监会等五部门,增加了工业和信息化部、应急管理部、国务院国资委、市场监管总局等部门,进一步提升实习管理效率和落实效果。

二是建立鼓励激励保障机制。新增“保障措施”章节,从激励企业、经费保障、学校激励等多层面建立参与实习的鼓励激励和保障机制,提升营造各方积极参与的实习氛围,为实习顺利开展建立条件基础。

三是建立监督考核机制。新增“监督与处理”章节,建立实习工作联合监管体系,对学校、实习单位、各相关部门的职责进行了明确,有效规范监督检查、考核评价、宣传推广、政策咨询、投诉举报、处罚处理各环节,切实保障学生实习实施效果,提升实习质量。

四是建立健全跨省联动管理机制。明确了学校、实习单位、有关行政部门等各方职责,逐步形成跨省联动管理,有效避免因跨省实习涉及主管部门多、信息共享效率低、工作协调难度大、责任落实不细致等问题,有效弥补管理漏洞,保障跨省

实习学生的安全。

推出实习管理新举措

一是严格实习单位遴选。从实习单位选择上提出更加具体、更具针对性的要求,突出实习单位与专业培养和产业发展的契合度,推动实习质量提升;强调与学校有稳定合作关系的优先,夯实了顺畅沟通和高效管理的基础;实习单位须经学校高层级会议确定并公开,压实责任,强化监督,保障实习单位质量。

二是配强指导教师。对实习指导教师增加了政治素质要求,要深入落实立德树人根本任务,更加注重指导教师综合能力,需具有必备的安全知识、应急处置能力。对实习培训的要求更加具体严格,使教师、实习指导教师和实习单位专门人员熟悉各实习阶段的任务和要求。

三是强化实习岗位质量保障。进一步明确了实习岗位工作任务和工作类型,要求实习岗位基本覆盖专业所对应岗位(群)的典型工作任务,不得仅安排学生从事简单重复的劳动工作,杜绝学非所用、用非所学,确保实习岗位质量,有利于提升实习成效,推动人才培养质量提升。

四是加强刚性约束。新规定从实习开展、岗位要求、协议签订、基本权利、报酬发放、考核评价、突发应急处置等10个方面明确1个“严禁”、27个“不得”。

五是丰富风险防控举措。在保险方面进行了重点加强,进一步丰富保险产品,扩大保险保障覆盖范围,明确不得收取保险费用,保障学生合法权益。

彰显新技术新方法

应用新技术来提升实习管理效能。加强现代信息技术运用,建设和完善信息化

管理平台,会同实习单位对实习工作和学生实习实施全过程监管。推进信息互通共享,要求各地职业学校主管部门应当建立学生实习管理和综合服务平台,推进信息互通共享,提升管理合力。丰富实习归档材料,增加电子文档,降低档案管理成本,提升查阅效率;同时要求增加归档佐证材料,进一步保障了实习材料的真实性和有效性,做到全过程全方位可追溯。拓宽投诉渠道,增加互联网等情况反映渠道,提升问题投诉和处理效率。

采用新方法推进学生实习管理。健全信息通报制度,明确了检查和报告频次。并强调遇有重要情况应当立即报告,不得迟报、瞒报、漏报,对突发情况的及时处理有了更严格要求。优化实习评价,贯彻落实中共中央、国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》,遵循教育规律和实习实际,坚持问题导向,注重结合具体情况,科学优化考核评价的同时注重保障学生权益。妥善处理实习违纪,对学生违规行为依照校规校纪和有关规定进行处理,同时要求做好受处理学生的思想引导和教育工作,为创造稳定实习氛围、维护正常实习秩序和学生合法权益提供了保障。

实习管理涉及教育、经济产业、信息化、财政、人力资源、应急管理、国资、市场监管、保险等多方面的政策,关系学校、学生及家长、企事业单位、行政管理部门等社会多方主体的权益,规范实习管理,切实发挥实习在人才培养中的作用,需要全社会各利益相关者加强多元协同,牢牢把握发展机遇,直面困难挑战,协力推动职业学校学生实习管理事业再上新台阶,迈入新阶段。

(作者系教育部职业技术教育中心研究所副所长)