

快速优化新时代职教教师队伍结构

温伯颖 胡业华 孟庆国

新时代职业教育高质量发展对优化职教教师队伍结构、提升教师队伍培养能力提出了迫切需求。着力建设一支师德高尚、技艺精湛、专兼结合、充满活力的高素质“双师型”教师队伍成为加快推进职业教育现代化的一项重要工作。

中职院校教师队伍结构现状

“十三五”期间,我国职业教育教师队伍发展取得了可喜成就,教师总体学历结构和“双师型”数量质量均逐步提升。但相对于职业教育的发展需求来说,仍然存在数量

2020年,全国中等职业学校9896所,在校教职工108.3042万人,其中专任教师85.7401万人(其中技工学校专任教师20.8683万人),师生比19.54:1。除技工学校外,中等职业学校实有专任教师64.8718万人,其学历(学位)结构、职称结构如表1。此外,中等专业学校“双师型”教师为20.03万人,占该类型学校专业课教师总数的54.85%,占专任教师总数的30.82%。

2020年,全国高等职业院校1468所,在校教职工74.4478万人,其中专任教师55.6424万人,师生比20.28:1。其专任教师队伍学历(学位)结构、职称结构如表2。高等职业院校“双师型”教师为22.22万人,占该类型学校专业课教师总数的54.2%,占专任教师总数的39.93%。

从职教师资队伍结构来看,无论是中职还是高职都存在总量不足、高层次高素质教师偏少、引领职业教育改革发展能力偏弱、专任教师“双师”素质不高、难以适应现代职业教育发展需要等问题。其中最迫切需要解决的两个问题:一是高层次教师过少,缺乏引领

表1 中等职业学校专任教师队伍结构一览表

结构类别	层次	人数(万人)	比例
学历(学位)结构	博士	0.0431	0.1%
	硕士	5.4815	8.5%
	本科	54.7527	84.4%
	大专	4.4408	6.8%
职称结构	高中	0.1537	0.2%
	正高	0.3049	0.5%
	副高	16.0019	24.7%
	中级	24.4619	37.7%
	初级	15.1408	23.3%
	未定级	8.9623	13.8%

力;二是“双师型”教师认定标准不明确,缺乏适应力。

全面提升高层次“双师型”教师培养能力

根据当前职业教育发展目标要求,中职学校教师队伍建设重点是培养具有硕士及以上学历的“双师型”教师,使其占比达到30%,并且其中有一定比例的博士;高职院校教师队伍建设重点是培养具有博士学位的“双师型”教师,使其占比达到10%。

首先,需要确定培养与常规人才引进相结合。

一是设置定向专项招生计划。每年设置5600名职教教育博士和1.5万名职教教育硕士定向专项招生计划,其中50%用于招收应届(或往届)硕士或本科生实施定向培养,另50%用于招收职业院校或相关行业企业具有硕士学位或本科学历的在职教师和技术人员,实施定向培养。定向专项招生实行单独考试、单独划线录取。

二是拓宽高层次人才引进渠道并加强“双师”素质培训。加大学术型博士和硕士引进力度,同时要以“双师”素质培训为重点,强化非职业教育领域博士和硕士教师产业技术标准理解、人才培养方案及课程实施的能力。

预计未来五年,可定向培养2.8万名“双师型”职教教育博士(专业学位)和7.5万名“双师型”职教教育硕士(专业学位),加上常规引进,确保高职院校教

表2 高等职业院校专任教师队伍结构一览表

结构类别	层次	人数(万人)	比例
学历(学位)结构	博士	1.1001	2.0%
	硕士	28.0267	50.4%
	本科及以下	26.5156	47.6%
职称结构	正高	2.6241	4.7%
	副高	13.9489	25.1%
	中级	21.6712	38.9%
	初级	10.1203	18.2%
	未定级	7.2779	13.1%

师队伍中“双师型”博士比例在现有基础上增加10%,中职学校教师队伍中“双师型”博士达到0.5%,硕士及以上学历“双师型”教师占比在现有基础上增加30%,基本满足职业教育高质量发展的需要。

其次,独立培养与联合培养相结合。充分发挥职业技术师范院校和高水平理工科大学高层次“双师型”职教教育博士的培养功能,在两类高校中实施“双师型”职教教育博士独立培养和联合培养。

一是开设“双师型”职教教育博士培养特殊通道。以特殊通道的方式,在独立设置的职业技术师范院校,设置3—5个职教教育博士培养点,同时在已有职业技术教育学二级学科博士点高校增设10个左右职教教育博士培养点。每个培养点每年招生30名左右,一年共招收450名左右专业学位博士生进行定向培养。

二是与理工科大学联合培养“双师型”职教教育博士。由现有50多所职教教育硕士培养试点院校和50—80所具有博士点的高水平理工科大学一对一或一对二组成联合培养共同体,每个共同体设置“双师型”职教教育博士培养专业点5个左右,共设置200个左右培养专业点。每个培养专业点每年招收20—30名“双师型”职教教育博士生,一年共招收5150名左右博士生定向培养。

职教教育硕士采取以上相同的办法增加培养单位。现有职教教育硕士培养试点院校每校每年招收不少于100名职教教育硕士,联合



左图:河北石油职业技术大学青年教师王金树在企业进行实践锻炼,从事场地工设备保养工作。

右图:河北石油职业技术大学技能大师石凤武指导教师进行刃具刃磨训练。学校供图

“引一育一训”并举培养高素质“双师”

于立国

当前,我国职业院校教师队伍虽然普遍具备较高学历,大多是名牌大学毕业的硕士、博士,但由于他们才出校门,转身又进了另一个校门,普遍存在理论素养、知识储备较强但行业企业一线工作经验不足、实践能力不强的问题。这样一支教师队伍难以培养出具备突出技术技能的毕业生。从当前职业院校的发展情况看,同时具备理论教学素质和实践教学素质的“双师型”教师短缺,已成为制约职业教育高质量发展的瓶颈。

河北石油职业技术大学近年来坚持“引一育一训”相结合,构建多层次立体化的教师培养体系,走出了一条培养高素质“双师型”教师队伍的新路经。

引——发挥技能大师的引领示范作用

河北石油职业技术大学早在2015年就制定了《技能大师工作室运行管理办法》,并陆续引进了7位来自行业企业生产一线的技能大师。依托这些技艺精湛、具有较强行业影响力的全国技术能手、省级技术能手建设了7个省级以上“技能大师工作室”。以“师带徒”的形式让技能大师走进课堂,传绝技、带高徒。

石凤武是学校引进的第一位技能大师。“全国技术能手”“中国大能手”“河北省金牌工人”……一系列荣誉的背后是他在机床前20余年的坚守和在平凡岗位上熔铸的匠心。学校为石凤武专门建立了技能大师工作室,依托工作室组建“匠心智造”团队开展现代学徒制探

索,先后有两名青年教师成为“全国青年岗位能手”,两名青年教师成为“河北省技术能手”。2021年12月,“石凤武技能大师工作室”入选国家级技能大师工作室。

在建设好技能大师工作室的基础上,学校组建了技能大师评定委员会,定期对在职教师、在校学生进行技术技能等级评定。截至目前,共有95名教师被认定为校级技能大师,330余名学生被认定为校级技术能手,这些学生都成为了企业最青睐的毕业生。

目前,学校已形成了“国家级—省级—校级”技能大师的完整梯队,实现了在办专业技能大师全覆盖。有了这些技能大师作保障,越来越多的企业争相与学校合作开展在研项目攻关。在此基础上,学校实施了基于“企业项目过程导向”的教学模式,将企业的人员培训与产品研发相结合,并前置到顶岗实习之前;以真实生产任务代替传统的模拟训练,以企业岗位标准作为学生考核标准,以产业发展方向为依据,开展“师导生随、师生共创”的课堂教学改革,实现教学内容与就业岗位工作内容的“零距离”对接。这一模式的实施,让教师和学生在校技能大师的言传身教掌握了在课本中无法学到的真本领。仅2021年,就有9名教师、20名学生获省级以上技术能手称号。

育——抓好新入职教师的系统化培育

近年来,一大批毕业于高水平研究型大学的青年人充实到职业

院校的教师队伍中。由于他们对职业教育的特点认识不够清晰,在知识与能力的匹配度上也与职业教育的要求存在明显差距,所以很多职业院校陷入“有水却不能解渴”的境况。面对这一现实,河北石油职业技术大学办起了为期一年的“青师学堂”,通过多层次、系统化的培育,帮助新教师尽快成长。许多教师称之为“要进讲堂先进学堂,要当老师先当学生”。

为了严把人才入门关,学校对新入职教师在思想政治、业务能力 and 知识水平方面提出具体要求,明确规定他们在走上讲台前必须接受由所在二级单位、教务处、学生处和人事处等相关单位联合组织的思想品德、业务能力、专业知识、工作态度等综合考核,并根据考核结果择优评选出“优秀见习教师”和“优秀指导教师”。考核不合格,未能达到上岗要求的教师,将延长一年试用;只有顺利通过考核,达到上岗基本要求,才有资格登上讲台。

校系两级共同努力,全面把好新入职教师见习期试用考察关。校级层面,在新教师上岗前举办岗前培训班,以教师职业道德、综合素养、专业技能、学校文化与规章制度等4个模块为主线制定系统的岗前培训计划,从“学校文化与传承”“教师的责任与使命”“青年教师的师德建设与个人成长”“教师体态、语言与礼仪”等多个方面对他们进行培训。根据专业课教师、思政课教师、专职辅导员等不同岗位要求,培训内容在通用模块的基础上又各有侧重。组织新教师到大庆开

展“铁人精神”系列培训,到当地企业参观,使他们深刻体会企业精益求精的工作态度和对标一流、高质量、高标准的务实发展理念。组织优秀教师为新教师进行说课示范,使他们对工作岗位的素质要求有清晰的认知。

系级层面,各单位为每一位新教师指派一名具有8年以上教学经验、副高级以上职称的优秀老教师为导师,让他们“拜师学艺”。在这种“导师制”的模式下,针对每位教师的岗位特点和个人实际情况制定专门的培养计划,从教育教学理论、教学基本技能、专业知识、实践能力以及师德修养等多方面入手,对新教师进行系统培养。

训——不间断全脱产教师企业实践锻炼

2019年《国家职业教育改革实施方案》提出,“职业院校、应用型本科高校教师每年至少1个月在企业或实训基地实训”。在河北石油职业技术大学,早在1988年就提出“新分配到校任教的大学毕业生、研究生,原则上安排一年的实践锻炼”。2011年,学校出台《专任教师企业实践锻炼管理办法》,明确要求“各教学单位每年派出到企业参加实践锻炼的专任教师不少于2人,教师企业实践锻炼每次必须以全脱产形式参加连续不间断的企业实践锻炼半年以上”,该制度延续至今。

与国家政策相比,学校去掉了“累计”二字,增加了“全脱产”和“连续不间断”两个要求。“全脱产”保证了教师全身心地投入到专

业培养过程严格实施不少于6个月的行业企业实践制度,企业就读人员严格实施不少于6个月的职业院校教学实践制度,同时完善企业实践和教学实践考核制度。

全面提升职业院校专任教师“双师”素质

首先,制定与类型教育相适应的“双师型”认定标准。可采取通用标准和专业化标准相结合的方式。一是要把有相关行业企业6个月的实践经历和考核结果作为认定“双师型”教师的最基本条件。二是要坚持职业院校专业课时时的20%聘请行业企业技术或管理人员实施。对上课的行业企业人员要进行教育教学技能培训,并设置一定的准入条件。三是除职教教育博士(硕士)和职教师资院校毕业生外,新进教师必须有三年行业企业实践经历。引进的其他高层次人才,也要安排6个月的行业企业实践。

其次,严格实行职业院校专业教师的专业实践培训要求。从大多数职业院校“双师型”教师资格认定来看,普遍存在重资格认定轻系统、统化培训的现象。“双师型”教师取得证书或资格后不再关注新技术、新工艺的发展,个人技术技能更新跟不上我国专业化技术结构转型升级带来的职业内容和职业形态的变迁。落实“双师型”职教教师的企业培训制度是促进“双师型”教师专业素质发展的重要途径。一是必须严格落实在职教师每五年到行业企业进行6个月实践的规定。二是要完善“双师型”教师年度考核制度,将考核列入教师个人专业发展档案,与其专业技发展和工资绩效等相关联。

(作者温伯颖系江西科技师范大学发展与改革办公室主任、副教授,胡业华系江西科技师范大学副校长、教授,孟庆国系天津职业技术师范大学原党委书记、教授)

Q 研者视界

巧用金融杠杆助力职教高质量发展

周建松 陈正江

教育部、中国银行日前在北京举行《助力职业教育高质量发展战略合作协议》(以下简称《协议》)签字仪式。巧用金融杠杆支持职业教育高质量发展是立足新发展阶段,贯彻新发展理念,服务新发展格局,落实党中央、国务院决策部署的切实行动,当务之急是要狠抓落实,放大效应,持续拓宽。

职业教育一头连着产业,一头连着教育,关系着国计民生,是优化教育结构、建设高质量教育体系的重要组成部分。当前职业教育仍是我国教育发展中的一块短板,在深化供给侧结构性改革的进程中,利用金融手段、巧用金融杠杆支持职业教育高质量发展更显重要。

首先,要把更多金融资源配置到重点领域和薄弱环节。

今年2月28日召开的中央全面深化改革委员会第二十四次会议审议通过的《推进普惠金融高质量发展的实施意见》强调,要深化金融供给侧结构性改革,把更多金融资源配置到重点领域和薄弱环节。2014年习近平总书记对职业教育作出重要指示,强调引导社会各界特别是行业企业积极支持职业教育;2021年习近平总书记对职业教育作出重要指示,强调各级党委和政府要加大制度创新、政策供给、投入力度。“职教20条”提出,加大对职业教育的政策、金融支持力度,对进入目录的产教融合型企业给予“金融+财政+土地+信用”的组合式激励,并提出鼓励金融机构依法依规为校企合作提供相关信贷和融资支持,满足职业教育现代化对金融服务的广泛需求。

其次,要构建金融支持职教高质量发展的系统性合作机制。

根据《协议》,“十四五”期间教育部与中国银行将在职业院校校园建设、信息化建设、现代制造业人才培养、职业院校技能大赛、教师培训、推进资源共享、开展专属金融服务、建设产教融合实训基地、推动职业院校毕业生高质量就业等九方面开展深度合作。在教育部与中国银行总行先行签约基础上,各省级教育行政部门同中国银行各分行同时签约,汇聚政、银、校、企各方资源,建立协同联动模式,通过上述系统性、组合式机制,以高效优质多元化服务,推进职业教育面向市场化、社会化的育人方式改革,实现办学模式、管理机制、政策金融的有效结合。

再其次,要提升金融支持职教的覆盖率、可得性和满意度。

金融支持属于环境型政策工具,在职业教育领域,传统的金融支持工具主要有教育基础设施建设贷款、助学贷款、实习实训保险等,如中国农业发展银行通过发放农村基础设施建设中长期贷款支持民族地区职业教育中心建设,世界银行也曾通过贷款支持我国职业教育发展。根据《协议》,中国银行将精准对接各地职业教育发展多元化需求,拟投放2000亿元意向性授信额度用于职业院校的设备更新、校园建设和教学提升;计划投入10亿元资金提升职业院校信息化建设;投入3000万元,建设不少于10所“中银慧谷产教融合实训基地”。通过“真金白银”的投入,加大创新金融产品和服务模式,促进职业教育资源整合,及时支持创设多样化教育场景,扩大有效金融供给的对象和范围,提升职业院校基础能力。

最后,期待更多金融机构在支持职教发展中有更大担当和作为。

中国银行是我国持续经营时间最久的银行,今年1月,中国银行举行了庆祝成立110周年大会,是真正的“百年老店”。中国银行与中国近现代职业教育发展有着千丝万缕的渊源与联系,早在1917年,黄炎培等在上海发起成立中华职业教育社时,就有两位发起人来自中国银行,分别是上海中国银行经理、上海银行公会会长宋汉章和上海中国银行副经理、中国银行总行副总裁张嘉璈。新时代,作为国有控股大型商业银行,中国银行秉承“金融报国”愿景,担负“融通世界、造福社会”使命,践行“卓越服务、稳健创造、开放包容、协同共赢”价值观,积极履行企业社会责任。

百年大计,教育为本。职业教育在普惠性人力资本提升中发挥着不可替代的作用,支持职业教育高质量发展是金融供给侧结构性改革的重要内容。中国银行与教育部,通过引入市场化机制和现代企业管理方式支持职业教育高质量发展的行动,体现了其作为“百年老店”和国有控股大型商业银行的责任与担当,起到了积极的示范引领作用。我们同样期待更多金融机构在支持职教发展中有更大担当和作为,同时,通过职业院校积极作为、主动对接,以主动换互动,进一步深化产教融合、校企合作,共同汇聚起推动我国现代职业教育高质量发展的磅礴力量。

(作者周建松系中国高等教育学会职业技术教育分会理事长,浙江金融职业学院教授;陈正江系浙江金融职业学院高等职业教育发展研究中心常务副主任、副教授)