

职苑评说

新职教法助推高职再跨越

王振洪

1996年《中华人民共和国职业教育法》(简称《职业教育法》)颁布之后,高职教育跨越式发展,办学规模迅速扩大,逐渐占据高等教育的“半壁江山”,为社会培养了一大批“下得去、留得住”的高素质技术技能人才。5月1日,新修订的《职业教育法》正式颁布实施,篇幅大幅增加,内容大为丰富,制度设计更为完善,对高职教育的定位、层次、制度架构、外部保障等问题进行了系统阐述,必将助推高职教育实现更高质量的跨越式发展。

确立了高职教育发展的“新定位”

新修订的《职业教育法》确立了职业教育的办学定位,明晰了高等职业教育的人才培养目标,并对高等职业教育在职业教育体系中的发展定位予以明确。

一是在横向对比中确立了“不同类型、同等重要”的办学定位。新法开宗明义提出“职业教育与普通教育是不同教育类型,具有同等重要地位”,以立法形式确立了职业教育在我国教育体系中的重要地位和使命,也为高职教育未来发展提供了更为广阔的空间。

二是在纵向发展中确立了“中职—专科—职业本科”的办学体系。新法对我国职业教育体系进行了系统界定与完善,明确了职业教育在现代职业教育体系建构中肩负着引领中高职一体化发展的重要职责,带动构建“中职—职业专科—职业本科”的发展路径,成为职业教育的核心力量。

三是在自我革新中确立了“德技并修、多元创造”的办学目标。新法强化了职业教育对职业道德、科学文化与专业知识、技术技能等方面的综合培养,将德技并重的多样化人才培养和创新创造为就业的就业创业作为重要追求,为高职教育人才培养提供了更为清晰的定位,从法律上解决了升本以后高职教育办学的定位不清、思路不明及“学术漂移”等风险。

打破了高职教育发展的“天花板”

数据显示,我国高职院校有1486所,在校生1590.10万人,本科层次职业学校仅有32所(其中民办院校22所),在校生12.93万人,本科层次职业教育体量较小,尚处于试点探索阶段。新修订的《职业教育法》彻底打破了高职教育发展的“天花板”。

一是确立了本科层次职业教育的合法地位。新法明确提出“高等职业学校教育由专科、本科及以上教育层次的高等职业学校和普通高等专科学校实施”,从法律层面明确了高等职业教育的层次分布和发展通道。

二是明确了本科层次职业教育发展的主路径。新法明确规定不仅高职院校、职业技术大学这类职业类院校可以举办本科层次职业教育,普通高等学校也可以举办本科职业教育,这无疑将极大激发职业教育的竞争性,迎来多路大军“齐头并进”办本科层次职业教育的激烈局面。

三是明晰了本科层次职业教育发展的关键制度。新法规定了“设立实施本科及以上层次教育的高等职业学校,由国务院教育行政部门审批”“学业水平达到国家规定的学位标准的,可以依法申请相应学位”,不仅清晰指明了本科层次职业教育的申办路径,更有效破解了本科职业教育发展的关键制度瓶颈,为本科职业教育的茁壮成长提供了坚实的制度基础。

筑牢了高职教育发展的“顶梁柱”

新修订的《职业教育法》极大拓宽了职业教育的发展空间,并对支撑高职教育高质量发展的制度体系进行了系统优化。

一是为产教深度融合提供了系统的法律遵循。高职教育在推进产教融合的过程中一直面临着法律保障不健全、行业企业参与积极性不高、合作水平浅层次的突出问题。新法对症下药,强调了职业学校和企业展开合作必须签订协议和契约,明确给予参与校企合作的企业政策优惠和支持奖励,鼓励和支持产教融合型企业同高职院校开展学徒培养合作。

二是为学生实习实训提供了切实的法律保障。学生实习实训缺乏强有力的规范监督与保障一直是职业教育发展面临的顽疾痼疾,新法不仅明确规定了职业学校学生实习实训应享有的权益,也对实习实训的内容、标准以及组织方式作出了具体规定,更对有关违法行为明确了惩罚措施。

三是为高职教育高质量发展营造了良好的外部环境。在管理体制上,明确了部委统筹、央地联动的总体要求,压实了地方人民政府发展职业教育的主体责任。在经费保障上,确立了国家重点支持、地方投入为主的保障机制,明确举办者应当按照标准足额拨付经费。在师资队伍上,破除唯学历、唯文凭等弊端,职业学校可以根据放宽学历限制,聘请行业企业一线具有专业知识或者特殊技能的人员。

激活了高职教育发展的“动力源”

新修订的《职业教育法》强化了党的领导在高职教育事业发展中的“主心骨”地位,内外并举激发了行业企业办学动力和学校办学自主权,有效激活了职业教育发展的内在动力,并为高职教育发展提供了公平的就业环境和有利的舆论氛围。

一是党的领导在职业教育事业发展中的核心地位得以明确。党的领导是职业教育高质量发展的重大政治前提,在高职教育发展中起到了把方向、管大局、谋大事、保落实的关键作用。新法明确规定了职业教育必须坚持中国共产党领导,公办职业学校必须实行中国共产党职业学校基层组织领导的校长负责制,强化共产党基层组织政治功能,保证在学校重大事项决策、监督、执行各环节有效发挥作用。

二是行业企业举办职业学校的法律依据得以明确。新法鼓励有条件的企业根据自身生产经营需求,利用资本、技术等要素,单独举办或者联合举办职业学校;依法支持社会力量参与联合办学,举办股份制、混合所有制职业学校。行业企业参与举办职业学校能够有效破解高职教育“关门办学”“封闭办学”的现实困境,真正打通产教之间的“最后一公里”。

三是高职学校办学自主权的拓展方向得以明确。新法赋予职业学校在机构设置、人才招聘、职称评定、内部薪酬分配、科研成果转化收益处置等方面更多的自主权,特别是明确规定了学校开展校企合作、提供社会服务或者以实习实训为目的举办企业、开展经营活动取得的收入不仅可以用于改善办学条件,也可以作为支付教师、企业专家等人员的劳动报酬,还可以作为绩效工资来源,无疑将更有效激发学校的发展活力。

四是高职毕业生就业机会的公平保障得以明确。新法明确规定了职业学校学生在升学、就业、职业发展等方面与同层次普通学校学生享有平等机会,能够有效改善高职学校毕业生在就业、考公、考研中屡遭歧视的不良现状,进一步确保高职学生享有平等的就业机会和法律权利,拓展了职业生涯的发展空间,拔高了职业学校的培养目标,也为高职教育的发展提供了更加良好的舆论环境和发展生态。

(作者系中国共产党委校党委书记、浙江省现代职业教育研究中心首席专家)

职教前沿

全国职业本科院校教情调查显示,教师总体胜任力较高

建设能说会做善研“双师型”教师队伍

教育部职业教育发展中心课题组

为准确了解职业本科院校教师的教學能力及工作情况,打造一支高素质“双师型”教师队伍,教育部职业教育发展中心日前组织开展了全国职业本科院校教情调查。调查发现,超过七成教师视职教教师为首选职业,职业动机出于喜爱;教师队伍中,具有硕士研究生学位的教师超过六成,但具有博士学位的比例不达标。教师企业工作经历不足,超四成教师没有企业、专业工作经历,超三成教师有企业工作经历但工作时间不足3年。

此次调查主要涉及教师胜任力、工作感受及职教改革适应度等方面内容。调查发现,教师了解且关爱学生,总体胜任力较高,具有很高的工作效能感和职业认同感,工作获得感和学校归属感较高,适应改革能力较强,但教师的研究能力、社会服务能力和专业操作技能和工作满意度还有待进一步提升。

调查结论 1

总体胜任力较高,研究能力有待提高

调查从师德和教师能力两方面考察教师的胜任力。师德包括了解学生和关爱学生情况,教师能力包括知识水平、通用能力、教学设计能力、教学实施能力、自我发展能力、学生管理能力、研究能力、社会服务能力和专业操作技能。调查显示,教师总体胜任力较高。

调查显示,教师较了解学生,超八成教师很了解学生的知识技能基础、学习能力和学习兴趣,约六成教师了解学生个性和职业理想,但仅三成教师了解学生家庭情况。教师较关爱学生,超八成教师认为身边教师能对学生一视同仁、理解学生感受、为学生解决困难、尽力满足学生的拓展性学习需求。

调查发现,教师能较好掌握各项知识。在专业知识方面,有92.6%的教师熟悉专业知识体系,89.5%的教师了解相关

职业发展情况,82.1%的教师熟悉新技术、新工艺、新规范;在教育知识方面,有83.3%的教师了解技能人才培养规律,79.7%的教师了解项目小组学习。教师有较强通用能力,超九成教师能运用知识解决新问题。教师教学设计能力很强,超九成教师能基于工作过程设计教学过程和任务。教师教学实施能力很强,九成教师能运用多种信息手段授课。教师有较强自我发展能力,九成教师有明确的职业发展规划。教师有很强的学生管理能力,九成教师在最近一学期内为学生提供过心理疏导和职业生涯规划指导,但推荐就业的教师比例相对较低,不足八成。教师研究能力有待提高,仅有30.4%和36.7%的教师在最近一年内曾承担横向委托课题或参编教材,承担政府委托课题和出版专著的教师更少,分别为23.2%和15.3%。教师社会服务能力尚可,近一年来有八成教师曾从事社会培训,七成教师曾从事咨询指导或公益服务活动,但只有不到一半的教师曾从事技术研发活动。教师专业操作技能掌握程度尚可,有99.2%的教师能掌握教学要求的专业技术,94.7%的教师掌握专业领域的新技术、新工艺、新规范,但仅有53.8%和63.5%的教师认为自己可以胜任国家级学生技能竞赛的现场裁判或专业操作指导老师。

调查结论 2

职业认同感较强,对工作强度满意度不高

调查发现,教师有很强的效能感。超九成教师有信心解答学生的专业问题、帮助学生领会学习专业价值成为有技术专长的人、给有能力的学生提供挑战性任务、给学习困难的学生提供针对性强的学习支持。

教师有较强的工作获得感。八成以上的教师认为自己受到学生尊重、工作受到同事和领导认可,在工作中受到了公正

对待以及自身学历与工作职位相称。不过,只有57.8%的教师认同自己的发展机会很多,只有52.7%的教师认为薪酬与付出和成就相称。

教师有较强职业认同感。八成以上的教师同意当职教教师能实现人生价值,会为职教教师获得的正面评价感到自豪,即使重新选择也愿意当职教教师,并对职教教师工作充满信心。

教师对学校的归属感较高。有七成教师感受到了学校的培养,喜欢目前的学校工作,有自豪感,会推荐亲友到本校工作。但只有61.3%的教师同意“有种离不开所在学校的感受”,相对稍低。

教师工作满意度尚可。有85.3%的教师满意同事关系,60%—70%的教师满意学校的领导管理、工作内容、工作环境、专业发展机会、职称评定和职务晋升机制。但仅有45.6%和55.2%的教师表示对薪酬和工作强度满意。

调查结论 3

能较好适应职教改革,对1+X适应程度稍低

面对新时代提出的职业教育高质量发展改革新要求,职教教师整体表现出较好的适应状态。

近九成教师能适应职教改革发展趋势,如培养高素质创新型技术技能人才,实行中本/专本贯通、衔接培养,严把教学标准和毕业生质量标准两个关口,将新技术、新工艺、新规范及时纳入教学标准和教学内容,不断调整专业目录和教材等。

教师对1+X证书制度试点工作的适应程度稍低(83.1%)。

建议与对策

内外兼治,提升职业本科院校育人质量和吸引力

教育质量取决于教师质量,要内外兼

治,不仅要提升职业本科院校教师学历层次,更要强化能说会做善研“双师型”教师队伍建设,从而显著提升职业本科院校的育人质量和吸引力。

加强培养,提升教师队伍学历层次。一是加大职业技术教育领域博士研究生培养力度,给有资质的培养单位更多政策扶持,吸引更多高水平大学培养高质量高层次职教教师。二是推进各地普通师范学院、职业技术师范学院和高水平大学合作开展在职教师博士学历提升项目,统筹解决教师工学矛盾。

加强双向培训,建设“双师”专业教学团队。一是健全政府、学校、行业企业联合培养教师机制,完善教师定期到企业实践制度,探索多种形式的教师参与企业实践,提升教师专业实践能力。二是吸引企业人员到职本本科院校兼职,接受教学方法的培训,提升教学能力,推进“双师型”专业教学团队的建设。

强化科研,增强教师“产教科”融合力。一是厘清职业本科科研工作定位,明确科研方向和内容,支持教师围绕技术改造开展应用性研究。二是增强教师的“产教科”融合力,提高科研转化能力,将应用性技术转化为产品和教学,培养学生解决技术问题、熟练运用技术的技能。

完善机制,促进教师队伍持续发展。一是要变革制度环境,改革教师职称评定和职务晋升机制,为教师打造公平开放的发展平台,畅通教师职业发展通道。二是要适当提高教师薪酬,探索绩效工资分配制度改革,完善待遇机制,提高职教本科教师的经济收入和社会地位,提高职业吸引力。

(本文系教育部职业教育发展中心2021年度本科科研业务费专项基金课题“本科层次职业院校专业设置和课程教材建设研究”研究成果。课题负责人曾天山,课题组成员:汤冀、刘义国、荀莉、高清泉)

职教教师教学创新团队建设系列谈②

深圳职业技术学院:持续为创新团队建设注入活力

宋荣

深圳职业技术学院2019年6月开始立项建设物联网领域电子信息工程方向国家级教师教学创新团队。近三年来,学校深化人事制度改革,持续为创新团队建设注入活力,取得了多方面的建设成果。

一、发挥党建引领作用,为团队建设保驾护航

学校坚持党建引领业务发展,推动党建与业务“双融双促”,为创新团队坚持正确的育人方向,培养红“芯”人才保驾护航。一是加强教师思想政治建设,发挥党建“样板支部”和“工人先锋号”主力军作用,使专业内教师凝聚在党支部周围,引领带动师生听党话、跟党走。二是加强教师业务能力培养,组建基础应用项目、综合应用项目、集成创新项目和融合创新项目四组结构化校企合作教学创新团队,选派教师参与企业智能终端、电源、智能机器人等实际产品开发,提升教师掌握运用新技术的能力。三是加强师德师风建设,教育引导教师牢记为党育人、为国育才的初心使命,建立互帮共进机制,对新进教师和困难教师开展一对一指导,实现共同进步。

2022年2月,电子信息工程技术专业国家级职业教育教师教学创新团队所在的“电子信息工程教学专业创新党支部”被遴选为第三批“全国党建工作样板支部”培育创建单位。

二、开展“千企大调研”,提升服务产业能力

学校常态化、制度化、组织化开展“千企大调研”,了解产业人才需求及技术发展状况,探讨技术合作,落实学生就业,为企业排忧解难。创新团队每个月至少走访一家与专业相关的高新技术企业,团队教师每年至少到企业调研两次。

2020年3月,创新团队了解到高端电容电阻“卡脖子”问题为很多电子企业所关注,团队教师宋荣、余非等人组成课题组,深入头部企业及深圳华强北电子市场进行专题调研并形成决策咨询报告,相关对策建议被写入《基础电子元器件产业发展行动计划(2021—2023年)》。

三、实施教法改革工程,推动“课堂革命”

学校致力于教学方法和信息化手段的创新,推动创新团队聚焦电子信息技术专业教学资源库建设,人人承担金课建设任务。目前,团队主持建设的电子信息工程技术国家级专业教学资源库用户超过22万人,涵盖1000多所院校,为疫情期间的专业教学提供了重要支撑。团队



创新团队成员王静霞教授开发的《单片机应用技术》教材,将知识、能力和价值有机结合,在全国300多所院校使用,发行量超过40万册。2021年10月,该教材获教育部首届全国教材建设奖(职业教育与继续教育类)特等奖。

图为王静霞教授(左一)在指导学生。学校供图

以思政引领课程建设,深入挖掘专业课中的思政元素,引导学生正确看待当前美国针对中国企业实施芯片等核心技术封锁等国际时事,建立技术强国的信念。团队构筑思政教育生态系统,依托崇礼书院开展“党群服务中心”“双带头人工作室”和电子类专业型社团建设,构筑课程思政资源环境和支撑体系兼备的生态教育系统,实现全员全方位全过程育人。

团队成员王静霞教授开发的《单片机应用技术》教材,将知识、能力和价值观有机结合,融入课程思政内容,与在线数字课程、中国大学MOOC、国家精品资源共享课和国家职业教育教学资源库示范课等配套使用,其线上线下混合式教学模式获得了国家教学成果奖二等奖。开发的教材在全国300多所院校使用,发行量超过40万册。2021年10月,该教材获教育部首届全国教材建设奖(职业教育与继续教育类)特等奖。

四、引入企业认证标准,培养博士技术能手

学校将华为等领军企业认证作为“双师”资质,在提升教师教学能力、专业能力,同时,指导教师尤其是年轻教师通过企业培训、学习与实践获取企业认证成为“双师型”教师。同时,鼓励教师参加各类技能大赛,提高理论知识水平、实操操作能力和专业知识应用能力;促进教师加强与行业企业的联系,把握行业发展动态,提升教师的综合素质。

2021年,团队成员王贤展、何健标、曾启明三位博士参加广东省新职业技能大赛,两人获得金奖,一人获得优胜奖,三人均被授予“广东省技术能手”称号。

五、以项目为载体,推进人才梯队建设

学校建立了人才引培机制,通过“全职柔性”结合,面向产业界引进一批“名匠”;建设“双师型”教师“工作站”,教师深入产业一线,攻克企业技术难关,参与企业产品开发;建设兼职教师“流动站”,系统提升兼职教师教学能力,采用“一课双师”模式,将企业真实案例引入课程;通过“新一师计划”“湖湖人才计划”“双带头人工程”等打通在岗人才培养通道。学校成立了包括物联网研究院、集成电路研究院等高端应用研究平台,面向“卡脖子”技术领域引进“大师”,淡化编制、全员聘用,按预聘—长聘制管理。研究院与创新团队人员互通,共同承担解决企业研发项目,教学与应用研发良性互动,新技术、新工艺逐步向课程转移,实现课程内容随产业发展更新迭代。

近三年来,创新团队引进高端人才10人,培养深圳市技能菁英2人、湖湖名师2人、鹏程学者1人、珠江学者1人。获发明专利授权50余项,美国发明专利2项,PCT检索4项,相关科研成果获广东省科技进步奖二等奖,一批研究成果在企业量产应用。

技能大赛,两人获得金奖,一人获得优胜奖,三人均被授予“广东省技术能手”称号。

六、推动共同体建设,开展模块化协作教学

学校推动院校共同体建设。创新团队与办学水平相当的院校,通过共建课程与资源、联合建设专业教学资源库等形式推动教师交流,开展模块化协作教学,同

时互派学生,推行学分互认。创新团队还与对口帮扶院校、精准扶贫院校结成共同体,助其快速提升教学质量,为其提供师资跟岗培训,并派出教师赴这些院校担任专业带头人。

学校推动创新团队开展校企模块化协作教学。邀请企业人员参与到教学过程,与团队教师共同完成课程教学,此举加速了电子信息专业传统课程与新技术的融合,为专业主动适应产业发展需要注入了新动力。比如在“集成电路设计”课程中,创新团队以“湖湖1号”芯片设计为载体,将学校“集成电路设计”传统教学与企业SOC全流程方法相结合,实现企业流程向教学过程的转化,提出校企模块化教学设计方案,为集成电路设计人才培养提供参考。

七、建设高端国际化平台,融入联合国绿色职教体系

学校成为联合国教科文组织10个全球职业教育创新中心之一,并成功申请了职业技术教育数字化教席,推动人工智能技术在教育领域的应用,引领未来职业教育融入联合国绿色职教体系。学校推动创新团队与华为等企业共同开发“云、大、物、智”国际课程,培养国际讲师,使职业教育与华为产品一起落地“一带一路”国家。

在疫情背景下,2020年至2022年,创新团队线上为非洲30多个发展中国家开展了20多场新技术培训,累计培训了非洲发展中国家相关学员1000多人。

(作者系深圳职业技术学院设计与通信工程学院院长)