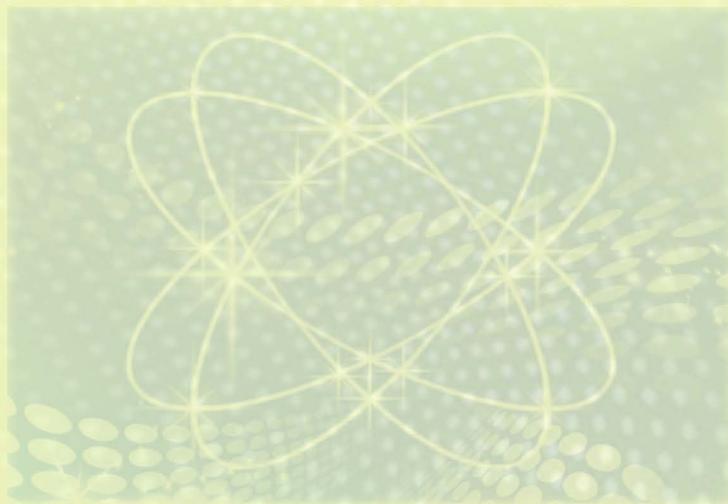


中等职业教育老师队 伍建设研究与实践

亢利平 孙文英 赵超 主编



黑龙江教育出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

中等职业教育教师队伍建设研究与实践 / 亢利平,
孙文英, 赵超主编. — 哈尔滨: 黑龙江教育出版社,
2015.3

ISBN 978-7-5316-7789-5

I. ①中… II. ①亢… ②孙… ③赵… III. ①中等专
业学校-师资队伍-建设-研究 IV. ①G718.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 062997 号

中等职业教育教师队伍建设研究与实践

Zhongdeng Zhiye Jiaoyu Jiaoshi Duiwu Jianshe Yanjiu Yu Shijian

主编 亢利平 孙文英 赵超

责任编辑 张玉红
封面设计 刘乙睿
责任校对 木子
出版发行 黑龙江教育出版社
(哈尔滨市南岗区花园街 158 号)
印 刷 黑龙江远东联达教育文化传媒有限公司
开 本 787 毫米 × 1092 毫米 1/16
印 张 20
字 数 420 千
版 次 2015 年 3 月第 1 版
印 次 2015 年 3 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5316-7789-5 定 价 35.00 元

黑龙江教育出版社网址: www.hljep.com.cn

网络出版支持单位: 东北网络台(www.dbw.cn)

如需订购图书, 请与我社发行中心联系。联系电话: 0451-82529593 82534665

如有印装质量问题, 影响阅读请与我公司联系调换。联系电话: 0451-51993506

如发现盗版图书, 请向我社举报。举报电话: 0451-82533087

编委会主任: 宋志臣 辛宝忠

编委会副主任: 曲嘉维 亢利平 谢伟 卜玉玲

编委会成员(按姓氏笔画排序):

王其梅 王海山 刘兴革 刘家富

李文辉 李玉芳 李洪亮 林杰

林洪金 张静秋 梁云福 聂爱林

主 编: 亢利平 孙文英 赵超

主 审: 卜玉玲

前 言

职业教育在现代社会建设与发展中的重要作用日益凸显,也愈发受到全社会的重视。教师是教育事业发展的基础,是提高教育质量、办好人民满意教育的关键。在各类型教育中,教师队伍建设都是关系教育改革与发展的重大问题,职业教育亦如此。党中央、国务院历来高度重视教师队伍建设,包括职业教育教师队伍建设。《国务院关于加强教师队伍建设的意见》(国发[2012]41号)指出,职业学校教师队伍建设要以“双师型”教师为重点,完善“双师型”教师培养培训体系,健全技能型人才到职业学校从教制度。因此,抓好教师队伍建设,特别是“双师型”教师队伍建设既是中等职业教育的基本任务,也是面向未来发展的战略举措,有其特定的重要意义。《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》(国发[2014]19号)进一步提出了建设“双师型”教师队伍,具体涉及完善教师资格标准,公办职业院校教职工编制的核定,兼职教师的聘任、考核评价与管理,落实教师企业实践制度,教师培养培训基地建设等。

本书是多年来中等职业教育教师队伍建设,特别是“双师型”教师队伍建设在理论和实践方面所做努力和探索的结晶,也是黑龙江省职业教育改革试点项目——“双师型”教师队伍建设项目暨牵动课题“黑龙江省中等职业教育教师队伍建设研究与实践”(项目批准号:QDB1211005)的主要研究成果。项目课题组从职业教育教师队伍建设的普遍规律和黑龙江省中等职业教育的特殊性出发,采取抽样问卷调查、实地走访、焦点访谈、个案研究等多种方式相结合,分别针对中等职业学校、中职学校校长及教师、中职教师培养培训基地、教师企业实践基地等多个调查对象,分层次展开综合调研,并形成分类调研报告;结合学习借鉴国际国内职业教育教师队伍建设经验,在国内外文献研究及对大量基础调研结论进行深入剖析的基础上,通过比较研究、行动研究、案例研究等多种方法,对黑龙江省中等职业教育教师队伍建设现状、问题及对策进行了深入探讨。创造性地研发了7项省级制度、14个专业的中职教师省级培训专业标准及教师综合技能考核标准、多类多项培训资源,形成了关于中等职业学校校长及教师培养与培训模式创新、“双师型”教师队伍建设与管理、教师企业实践综合研究等丰富成果。

全书共十章,包括基础理论研究(绪论、第一章、第八章)、基础调研(第二章、第四



章)、教师职前培养研究(第三章)、教师培训研究(第五章)、“双师型”教师队伍建设研究(第六章)、教师企业实践研究(第七章)、师资队伍制度创新研究(第九章)及来自中等职业学校的教师队伍建设案例(第十章)。

研究中坚持理论联系实际的原则,秉持服务职业教育的研究理念,紧密结合中等职业教育教师队伍建设实践,充分体现理论性、实践性、创新性和前瞻性的特点。既是对新时期职业教育,特别是中等职业教育教师队伍建设的总结和提升,也是对未来发展走向的研究和展望,对职业教育研究与实践具有一定的指导意义和参考借鉴价值,并将起到积极的推动作用。

相关领域的探索由来已久,但就项目研究而言,立项始自2011年春,截至专著出版,历时4载。研究得到了黑龙江省教育厅职成处的关怀指导,得到了黑龙江省职业教育改革试点项目办公室和课题办公室的支持和帮助,得到了各地市教研院(教师进修学校)及基层学校的大力协助,凝结了各参研单位和全体研究人员的智慧和心血。期间,为研究的顺利与深入开展所付出的艰辛,感人至深。在此向所有给予关心、指导、支持和帮助的有关各单位及各位领导、专家、学者、同仁,致以最诚挚的谢意!

三位主编,在专著的研究和撰写过程中,各有分工协作。亢利平统筹指导,负责总体架构,确立原则方向,主持研讨及终审定稿;孙文英负责最后统稿,文字润色修改,组织研讨;赵超负责初期设计,组稿联络,参与研讨。

各章节作者如下,其中章或节的共同作者间用顿号分隔,章内不同节的作者间用逗号分隔。绪论:赵超;第一章:刘志军、才嘉红、孙文英;第二章各节:林洪金、刘家富、方广玉、杨洁玉、张红蕾,刘家富、方广玉;第三章各节:刘家富、林洪金、丁映玲,刘兴华、孙文英、刘兴华;第四章各节:孙文英,刘家富、孙海滨,吕裔良;第五章各节:王其梅,吕裔良,李春鹏、陈洁萍,付云超,付红兵;第六章:赵超,才嘉红,方广玉、包砚侠,刘兴华、王其梅、孙文英,潘亚芬,杨玉光、李俊杰,刘彦;第七章:一至三节亢利平,第四节卜玉玲、赵超;第八章:第一、二节李玉芳,第三节林杰、李玉芳;第九章:第一节林杰、李玉芳,第二节林杰,余节宫淑艳,潘亚芬,李文辉、张红蕾;第十章各案例:李文辉、张红蕾、巩俊妍,夏银,王洪霞、马凯,刘春芳、郭春梅,陈晓红。

由于成书时间仓促,加之编者水平有限,书中难免有不妥之处,恳请专家、读者批评指正。

编者

2015年春

目 录

绪论 中等职业教育教师队伍建设研究概述	1
第一节 中等职业教育教师队伍建设研究的意义	1
一、完善终身教育体系	1
二、构建现代职业教育体系	2
三、教师成长与专业化发展	3
四、提高中等职业教育师资水平	4
第二节 中等职业教育教师队伍建设的理论基础	4
一、终身教育思想	4
二、继续教育理论	7
三、教师专业化发展理论	10
四、激励理论	11
第三节 职业教育教师队伍建设研究文献综述	13
一、国外职业教育研究综述	13
二、我国相关研究文献综述	17
三、国内外研究现状分析	20
第一章 职教师资培养培训的国际比较研究	23
第一节 部分国家职教师资培养培训的特点	23
一、美国职教师资培养培训的特点	23
二、英国职教师资培养培训的特点	25
三、德国职教师资培养培训的特点	26
四、法国职教师资培养培训的特点	27
五、日本职教师资培养培训的特点	29
第二节 部分国家职教师资培养培训的主要经验	32
一、职教师资培养体制	32
二、职教师资培养模式	33
三、任职和准入严把关	34
四、学位证书、质量保障和考核评价	34
五、职教师资继续教育	35
六、突出职教师资特色	35



第三节 部分国家职教师资培养培训的借鉴意义	36
一、我国职教师资培养培训存在的主要问题	36
二、对我国职教师资培养培训的意义和启示	37
第二章 中等职业教育教师队伍建设现状及个案研究	43
第一节 中等职业教育教师队伍的规模与结构	43
一、专业教师数量分析	43
二、学历情况分析	44
三、年龄结构分析	45
四、职称结构分析	46
五、来源、实践经验及“双师型”情况分析	47
第二节 中等职业教育教师队伍建设个案研究	47
一、调查经过	47
二、调查样本与范围	48
三、调查数据分析	49
四、加强区域中等职业教育教师队伍建设对策	51
第三节 中等职业学校教师企业实践现状调查	53
一、调查问卷基本情况统计	53
二、存在问题分析	54
三、加强中等职业学校专业教师企业实践的建议	55
第四节 中等职业教育教师队伍建设面临的形势与挑战	56
一、中等职业教育教师队伍现状调研的基本情况	56
二、中等职业教育教师队伍建设需求与预测	56
三、中等职业教育教师队伍建设的挑战	58
第三章 中等职业教育教师职前培养研究	65
第一节 中等职业教育教师职前培养研究综述	65
一、中等职业教育教师职前培养研究的背景	65
二、国外中等职业教育教师职前培养研究综述	66
三、国内中等职业教育教师职前培养研究综述	68
第二节 中等职业教育教师职前培养现状分析	69
一、职业教师教育机构与专业	69
二、职业教师教育的特点	70
三、职业教师教育存在的问题	71
第三节 职业教育教师培养体系与培养模式	71
一、职业教育教师培养体系构建	71
二、职业教育教师培养模式研究	73
第四节 中等职业教育教师培养途径创新	76

一、突出特色,示范引领	76
二、发挥功能,强化培养培训	77
三、借助转型,引导培养功能	78
四、资源整合,创新培养模式	78
第四章 中等职业教育教师培训调查	81
第一节 中等职业学校专业教师省级培训调查	81
一、调查的基本情况	81
二、参培教师问卷调查数据统计与分析	81
三、问卷、访谈与基地实地调查的主要结论	85
四、中职专业教师省级培训调研启示	86
第二节 中等职业教育教师培训成效分析与改进	89
一、职教师资培训体系建设现状	89
二、职教师资培训成效	91
三、职教师资培训改进策略	92
第三节 中等职业学校校长培训调查	93
一、中等职业学校校长调查问卷设计	94
二、中等职业学校校长培训调查结果分析	94
三、中等职业学校校长培训存在的主要问题	98
第五章 中等职业教育教师培训研究	101
第一节 中等职业教育教师培训模式创新	101
一、中等职业教育教师培训目标创新	101
二、中等职业教育教师培训内容创新	102
三、中等职业教育教师培训方法创新	104
第二节 中等职业学校校长队伍建设	107
一、建立中等职业学校校长职业资格证书制度	107
二、完善中等职业学校校长培训机制	108
三、健全中等职业学校校长评价制度	111
第三节 中等职业教育培训资源开发	112
一、培训资源开发的基本原则	112
二、培训资源开发流程	115
三、培训资源开发的对策	117
第四节 中等职业教育培训基地管理	121
一、培训基地工作任务	121
二、培训基地管理取得的成绩与经验	123
三、培训基地管理体系建设策略	124
第五节 中等职业教育教师培训效果评价	128



一、中等职业教育教师培训效果评价的重要性	128
二、中等职业教育教师培训效果评价的原则	128
三、中等职业教育教师培训效果评价的主要内容	129
四、中等职业教育教师培训效果评价的方法	132
第六章 中等职业教育“双师型”教师队伍建设研究	134
第一节 “双师型”教师内涵解析	134
一、“双师型”教师提出的背景	134
二、“双师型”教师内涵的几种理解	134
三、“双师型”教师概念界定及其内涵理解	136
第二节 “双师型”教师职业特质研究	137
一、“双师型”教师的成长与发展	137
二、“双师型”教师特征分析	138
三、基于胜任能力“双师型”教师卓越特质	140
第三节 中等职业教育“双师型”教师队伍建设现状	141
一、“双师型”职教师资队伍建设战略的形成	141
二、“双师型”职教师资队伍建设的主要问题	142
第四节 中等职业教育“双师型”教师培养	143
一、拓展中等职业教育“双师型”教师培养途径	143
二、加强中等职业教育“双师型”教师培训改革	145
三、多举措提升中等职业学校教师专业技能	147
第五节 中等职业学校兼职教师队伍建设	149
一、中等职业学校兼职教师队伍建设的意义	149
二、中等职业学校兼职教师队伍建设的现状与问题	152
三、加强中等职业学校兼职教师队伍建设的途径①	154
第六节 完善中等职业教育教师队伍建设投入机制	155
一、中等职业教育教师队伍建设投入机制基本理论	155
二、国内外中等职业教育教师队伍建设投入机制的经验及其借鉴	155
三、中等职业教育教师队伍建设投入现状	156
四、完善中等职业教育教师队伍建设投入机制的对策	158
第七节 加强中等职业学校师德师风建设	159
一、中等职业学校师德师风建设的重要性	159
二、中等职业学校师德师风现状	160
三、中等职业学校师德师风建设的途径和内容	161
四、中等职业学校师德师风建设的保障和运行机制	163
第七章 中等职业学校教师企业实践研究	167
第一节 中等职业学校教师企业实践的特征与问题分析	168

一、中等职业学校教师企业实践的特征	168
二、中等职业学校教师企业实践的主要问题分析	169
第二节 中等职业学校教师企业实践模式	171
一、企业实践模式的构建依据与企业实践目标再认识	171
二、中等职业学校教师企业实践模式构建	172
三、中等职业学校教师企业实践模式创新的保障条件	172
第三节 建立中等职业学校教师企业实践运行机制	173
一、中等职业学校教师企业实践工作机制的构建基础	173
二、中等职业学校教师企业实践工作机制的构建	174
三、中等职业学校教师企业实践工作机制的创设条件	174
第四节 青年教师企业实践工作情况	175
一、青年教师企业实践工作经验总结	176
二、现存问题与管理建议	179
第八章 职业教育教师专业化发展	181
第一节 教师专业化发展概述	181
一、教师专业化发展的历史	181
二、教师专业化发展的内涵	184
三、教师专业化发展的策略	186
第二节 职业教育教师专业化发展	188
一、职业教育教师专业化特征	188
二、职业教育教师必备的核心专业知识和能力	189
第三节 中职教师专业化发展存在的问题与路径	191
一、中职教师专业化发展存在的主要问题	191
二、中等职业教育教师专业化发展路径	193
三、中等职业教育教师专业化发展的制度保障	195
第九章 中等职业教育师资管理制度创新研究	197
第一节 中等职业学校教师职务聘任制度与骨干教师遴选制度创新研究	197
一、中等职业学校教师职务聘任制度创新研究	197
二、中等职业学校骨干教师遴选制度创新研究	199
第二节 中等职业学校教职工编制标准创新研究	201
一、中等职业学校教职工编制标准的内涵	201
二、现行编制标准难以适应中等职业学校的发展	201
三、中等职业学校教职工编制标准制定的建议	202
四、编制依据	203
第三节 中等职业学校教师资格制度创新研究	203
一、中等职业学校教师资格制度回顾与分析	204



二、中等职业学校教师资格分析	208
三、中等职业学校教师资格制度内涵解读	209
第四节 中等职业学校兼职教师管理创新研究	212
一、中等职业学校加强兼职教师管理的意义	212
二、中等职业学校兼职教师管理创新研究	214
第五节 中等职业学校教师企业实践制度创新研究	215
一、中职教师企业实践管理制度概述	215
二、中等职业学校教师企业实践管理机制	219
三、中等职业学校专业教师企业实践评价方式	220
第十章 中等职业学校教师队伍建设案例	222
案例1 开展“五工程”促进“四提升”全力打造“五型教师”	
——哈尔滨市现代服务中等职业技术学校教师队伍建设典型案例	222
案例2 “产、教、研”相融合,建设高素质教师队伍	
——大庆市蒙妮坦职业高级中学校教师队伍建设典型案例	233
案例3 运用“示范校建设”策略 打造专兼结合、德高、善教、会做的“双师型”教师团队	
——哈尔滨市第二职业中学教师队伍建设典型案例	245
案例4 立足学校发展 强化“双师型”队伍建设	
——鸡西市职业教育中心教师队伍建设典型案例	253
案例5 内外培结合 校企社融通 打造技能型名师群体	
——讷河市职业技术教育中心学校教师队伍建设典型案例	265
附录 调查问卷及访谈提纲	273
《黑龙江省中等职业教育教师队伍建设研究与实践》课题调查问卷一: 学校部分	273
《黑龙江省中等职业教育教师队伍建设研究与实践》课题调查问卷二: 校长部分	278
《黑龙江省中等职业教育教师队伍建设研究与实践》课题调查问卷三: 教师部分	280
中等职业学校访谈材料	285
学校访谈提纲	285
教师访谈提纲	286
黑龙江省中等职业学校校长培训体系研究调查问卷	287
黑龙江省中等职业学校教师抽样问卷调查结果反馈座谈	290
黑龙江省中等职业学校教师企业实践调查问卷——学校部分	292
黑龙江省中等职业学校教师企业实践调查问卷——企业部分	295
黑龙江省中等职业学校教师企业实践调查问卷——专业教师部分	299
黑龙江省中等职业学校教师企业实践调查——企业访谈提纲	301
黑龙江省中等职业学校专业教师省级培训参培教师调查问卷	302
黑龙江省中等职业教育教师队伍建设个案研究调查问卷	304

绪论

中等职业教育教师队伍建设研究概述

第一节 中等职业教育教师队伍建设研究的意义

师资队伍建设是关系教育改革与发展的重大问题,中等职业教育教师队伍建设是发展职业教育、提高职业学校教学质量的关键,是中等职业学校办学三个基本条件(师资、教材、设备设施)的首要条件。抓好师资队伍建设,既是中等职业学校当前的基本问题,也是面向未来发展职业教育的战略任务,有其特定的重要意义。

一、完善终身教育体系

2002年11月,中国共产党第十六届代表大会提出了:“全面建设小康社会”及2020年要达到的目标,要求“形成全民学习的学习型社会,促进人的全面发展”。2007年10月在党的第十七届代表大会上又一次强调了“使国民教育体系更加完善,终身教育体系基本形成”,“使全体人民学有所教”,“建设全民学习,终身学习的学习型社会”。

学习型社会要求,构建不断完善的终身教育体系。终身学习对劳动者应对全球经济中的竞争至关重要。我国作为一个发展中国家和转型经济国家,面临这样一个竞争性的全球知识经济,很可能会由于教育培训体系不能为学习者提供他们所需要的技能,而正处在被持续边缘化的危险之中。正如世界银行的《全球知识经济中的终身学习》报告中指出的“传统的教育方法很难给人们提供所需要的技能。”^①

^① 世界银行报告《全球知识经济中的终身学习》,高等教育出版社,2005年版,第3页。



传统学习	终身学习
教师是知识的来源	教育者是知识来源的向导
学习者从教师获得知识	人们从做中学
学习者自己单独学习	人们在团队和同他人的交往中学习
考试妨碍学生完全掌握全面的技能,并决定其继续学习的机会	评价用来指导教学策略和确定继续学习的路径
所有学习者做同样的事情	教育者制定个性化的学习计划
教师只接受初始培训和有限的在职培训	教育者是终身学习实践者,初始培训和持续的专业化发展计划相结合
只有“优秀的”学习者得到承认并被允许继续学习	人们在整个生涯中都可获得学习的机会

从上表我们可以清晰的看到传统学习和终身学习在一些重要的方面有所不同。对教师队伍建设来说,终身学习体系的建立需要改革教师培训。终身学习体系意味着教师和培训者与以往的作用不同。教师必须学习新的技能并且使自身成为终身学习者才能掌握和保持新的知识、教学理念和技术。由于学习将更加注重协作,因此要大力促进教师的专业化发展,要在学校和其他教育机构中推进学习型组织。

在知识经济的大背景下,知识增长成倍加快,成果转化周期缩短。这就对教师尤其是处在职业教育第一线的教师提出了终身学习的要求,职业教育教师只有不断进行在职培训,才能跟上时代发展步伐,才能适应职业教育教师这个职业的需要。科技迅速发展的同时也给职业教育教师提出了新的挑战,职业教育教师必须不断地将最新科技成果的信息以最生动的形式带给学生,这样才能实现将科技以最快的速度应用到生产中。在这样的背景下,教师更需要不断学习,更新知识,才能跟得上科学技术的发展和教学工作的需要。

我国现在正处于构建学习型社会,完善终身教育体系的重要阶段,只有充分发挥教师的先进性,积极鼓励教师投入到终身学习中,才能不断的完善我国的终身教育体系,为构建学习型社会发挥其应有的作用。

二、构建现代职业教育体系

中等职业教育作为与社会经济发展联系最为紧密的教育形式之一,伴随着我国改革开放的深入,获得了前所未有的发展。但目前,职业教育被排挤在主流教育之外,被视为二流教育。这一方面是由于受我国传统的“万般皆下品,唯有读书高”的思想所影响;另一方面则是由于我国的教育选拔机制,进入职业教育学习体系的学生,大多为其他教育体系所淘汰的。教学质量的提高,教师是关键因素。而职业学校教师大多是接受普通教育,从校门——校门,教师来源结构单一,实践知识匮乏,不能适应当前职业教育变革和

发展的需要。因此,加强职业教育教师的职后培训,不断提高教师的综合素质,以满足职业教育的要求,就变得尤为重要。因此,职业教育教师队伍建设研究极为必要。

中等职业教育数量的急剧扩张和多元办学格局的形成改变了中等教育结构,拓展了中等教育的办学途径,但同时也引发了以下问题:(1)受利益驱使,宏观管理上缺乏有效的控制和引导,出现多头乱办现象;(2)专业的过细划分,专业面过窄,造成学生适应社会需要的能力减弱;(3)盲目追求热门专业,不管有没有条件都去办,造成质量下滑;(4)课程设置和教材改革滞后于现实需要。所有这些,突出的表现就是中等职业教育的招生难、就业难。^①

上述问题的存在,在深层意义上反映出中等职业教育在数量扩张的同时,对质量效益的忽视,而这恰恰制约了中等职业教育的可持续发展。中等职业教育的质量主要是指其服务于适应社会需要的教育教学质量,即培养具有一专多能实用型、适应型、适销对路的中等职业技术人才的质量,而中等职业学校教师是实现这一培养目标的主要承担者,一支数量充足、结构合理、素质优良、目标一致的师资队伍是提高教育教学质量、激发办学活力的基础和关键。

三、教师成长与专业化发展

在终身学习的大环境下,教师队伍建设是教师专业化的特定需要。教师要经历一个由适应期到成熟期的过程,在这一过程中对教师的培养只靠职前一次性终结型的教师教育是远远不够的,职前教育时间短,所学有限,学生缺乏对教育的实际体验,对教育理论的认识比较肤浅;仅靠教师原有的知识结构不可能使其获得阶段性和持续性的成长。实现教师的培养目标必须抓好职前、上岗、职后三个不同阶段,制订每一阶段的工作目标,并使其互相衔接、补充,不断深化、提高。在这种情况下,充分认识教师职后培训的必要性和重要性,鼓励教师自觉、主动地参加职后培训。同时,构建完善培训体系,充实培训内容,注重培训时效,才能使教师在职业教育的新时代中真正做到“学为人师,行为世范”。

2013年教育部颁布了《中等职业学校教师专业标准(试行)》,对于促进中等职业学校教师专业发展至关重要。《专业标准》以“师德为先、学生为本、能力为重、终身学习”为基本理念,从内容上充分彰显了以人为本的时代特征和突出实践的职教特色,从体系上明确了中等职业学校教师的基本要求和成长方位。教师专业化是当今世界教师教育的主流方向,不仅要提高教师职业的社会地位,更要从专业理想、专业知能、专业道德等层面全方位地提升教师的内在专业素养。职业教育在我国国民教育体系中肩负着为经

^① 韩向莉,中等职业学校教师队伍建设的现状及对策研究,天津大学职教学院,2003年,第7页



济建设培养高质量的劳动者的重任,对于职业教育教师的专业化的关注也日益加强。职业教育教师队伍建设,特别是“双师型”教师队伍建设是职业教育教师专业化的特定需要。

四、提高中等职业教育师资水平

从黑龙江省现状来看,黑龙江省职业教育发展水平与发达省份相比较为落后,中等职业学校教师素质也是参差不齐,普遍存在“两多两少”现象,即外聘教师多,随用随聘的现象多“双师型”专业教师少,高职称、高学历的教师少。职业教育师资“数量不充足”、“质量待提高”长期困扰着黑龙江省职业教育的发展。同时,缺乏健全的中职师资培训机制,大多数职业学校教师的专业知识和职业技能难以与时俱进,难以向学生真正传授适应时代发展和社会需要的专业技术知识。此外,由于黑龙江有些边境高寒地区地处偏远,经济发展差距大,学校无力提供高质量的教学仪器设备和科学研究基地,满足不了高级,甚至中级应用型、技术型人才的教学和科研。因此,引进“双高”人才难度大,学校自己培养的高级人才外流严重,大量出现“孔雀东南飞”的现象。

在中等职业教育教师队伍问题愈发突出的情况下,加强职业教育教师队伍建设研究,加大“双师型”教师培训的力度和效度,是解决黑龙江省中等职业教育发展的迫切需要。藉以保证职业教育师资水平符合中等职业教育的客观要求,进而促进中等职业教育的发展,并为职业教育优质的师资储备提供相应的后备力量。

第二节 中等职业教育教师队伍建设的理论基础

要培养适应职业教育需要的高素质中等职业学校教师,首先要认清职业教育对师资要求的特殊性。职业岗位的专业性、多样性和社会需求的变化性,决定了对职业教育教师的职业资格即知识、能力、素质全面的要求。其次,一个教师从不称职到称职,从称职到优秀,其发展的一般过程及其基本规律是什么?只有依据中等职业学校教师的职业资格及其成长规律,并结合实际情况,才能采取有效措施,切实提高教师的全面素质,进而达到加强中等职业教育教师队伍建设的目的。

一、终身教育思想

(一) “终身教育”概念的提出

终身教育是当代世界教育中影响最大的教育思想之一。1965年在联合国教科文组织主持召开的成人教育促进国际会议期间,联合国教科文组织成人教育局局长法国的保罗·朗格朗(Paul Lengrand),在泰国曼谷会议上所提交的《论终身教育》报告中,提出了“终身教育”的概念。1970年,联合国教科文组织出版了朗格朗的《终身教育导论》一书,

书中详细论述了终身教育思想,并提出实施终身教育的一系列原则和建议。自此后,终身教育流行于世界各国的教育领域,并发展成为一种世界性的教育思潮。近30年来关于终身教育概念的讨论可谓众说纷纭,甚至迄今为止也没有统一的权威性定论。这一事实不仅从某一侧面反映出了这一崭新的教育理念在全世界所受到的关注和重视的程度,同时也证实了该理念在形成科学的概念方面所必需的全面解释与严密论证尚存在理论和实践上的差距。

以下列举几个终身教育的概念:

终身教育所意味的,并不是指一个具体的实体,而是泛指某种思想或原则,或者说是指某种一系列的关系与研究方法。概括而言,也即指人的一生的教育与个人及社会生活全体的教育的总和。

——保罗·朗格朗

终身教育应该是个人或诸集团为了自身生活水平的提高,而通过每个人的一生所经历的一种人性的、社会的、职业的过程。这是在人生的各种阶段及生活领域,以带来启发及向上为目的,并包括全部的正规的(formal)、非正规的(non-formal)及不正规的(informal)学习在内的,一种综合和统一的理念。

——R. H. 戴维(曾任联合国教科文组织教育研究所专职研究员)

第三种较具权威性的观点是由1972年起就任联合国教科文组织终身教育部部长的E. 捷尔比提出的。捷尔比认为“终身教育应该是学校教育和学校毕业以后教育及训练的统和;它不仅是正规教育与非正规教育之间关系的发展,而且也是个人(包括儿童、青年、成人)通过社区生活实现其最大限度文化及教育方面的目的,而构成的以教育政策为中心的要素。”

——E. 捷尔比(曾任联合国教科文组织终身教育部部长)

这三种观点在表达和侧重上都有所不同,但是有一点是一致的:他们都认为终身教育包括人一生所受的各种教育的总和。

在这里,笔者想引用国际发展委员会的报告《学会生存》中对终身教育作的定义:“终身教育这个概念包括教育的一切方面,包括其中的每一件事情,整体大于部分的总和,世界上没有一个非终身而非割裂开来的永恒的教育部分。换言之,终身教育并不是一个教育体系,而是建立一个体系的全面的组织所依据的原则,这个原则又是贯穿在这个体系的每个部分的发展过程之中。”对于终身教育比较普遍的看法是,终身教育是“人们在一生中所受到的各种培养的总和”,它指开始于人的生命之初,终止于人的生命之末,包括人发展的各个阶段及各个方面的教育活动。既包括纵向的一个人从婴儿到老年期各个不同发展阶段所受到的各级各类教育,也包括横向的从学校、家庭、社会各个不同领域受到的教育,其最终目的在于“维持和改善个人社会生活的质量”。



(二) 产生背景

1. 新时期社会的、职业的、家庭日常生活的急剧变化,导致人们必须更新知识观念,以获得新的适应力

本世纪 50 年代末 60 年代初,正值技术革新及社会结构发生急剧变化的时期。这一巨大变化不仅表现在生产、流通、消费等领域的经济结构、过程及功能方面,甚至还影响到日常生活方式和普通家庭生活,使之也发生了巨大的变化。人们面对的是全新的和不断变化发展的职业、家庭和社会生活。若要与之适应,人们就必须用新的知识、技能和观念来武装自己。终身教育强调人的一生必须不间断地接受教育和学习,以不断地更新知识,保持应变能力,其理念正好符合时代、社会及个人的需求。因此,终身教育理念一经提出,即获得前所未有的重视,就是理所当然的。

2. 人们对现实生活及自我实现要求的不断高涨

第二次世界大战后,随着经济条件的改善,人们逐渐从衣食住行的窘境中解脱出来。电子器具的普及,也是人们可以摆脱体力劳动和家务劳动的拖累,现代人也开始拥有更充裕的自由支配时间。外部条件的改善,使人们开始注重精神生活的充实,期望通过个人努力来达到自我完善。要实现高层次、高品质的精神追求,靠一次性的学校教育是难于达到的,只有依靠终身教育的支持才有可能完成。

3. 人们要求对传统学校教育甚至教育体系进行根本的改革,从而期望产生一种全新的教育理念

自近代学校教育制度建立以来,学校在担负培养和塑造年轻一代的责任方面,起到了任何其他社会活动所不能替代的作用。但自 60 年代以来,学校教育的矛盾、弊病也与日俱增。如儿童大量逃学现象、校园暴力、考试竞争的激化、以及学校因竞争造成的差别扩大和偏重学历造成的学校与社会严重脱节等等。这种情况下,人们普遍希望能从根本上对旧有的教育制度进行改革。提倡家庭教育、学校教育和社会教育(成人教育)三者有机结合,开放的终身教育必然受到人们的欢迎。

(三) 终身教育的特点

1. 终身性

这是终身教育最大的特征。它突破了正规学校的框架,把教育看成是个人一生中连续不断的学习过程,是人们在一生中所受到的各种培养的总和,实现了从学前期到老年期的整个教育过程的统一。既包括正规教育,又包括非正规教育。它包括了教育体系的各个阶段和各种形式。

2. 全民性

终身教育的全民性,是指接受终身教育的人包括所有的人,无论男女老幼、贫富差别、种族性别。联合国教科文组织汉堡教育研究员达贝提出终身教育具有民主化的特