职教师资专业技能分级培训：基础、挑战与对策

李梦卿
湖北工业大学职业技术师范学院

前言

我国职教师资专业技能分级培训已有一定的实施基础，也面临一定的挑战，积极探寻职教师资专业技能分级培训推进策略对切实提高职教师资专业技能水平，推进“双师型”教师队伍建设具有积极影响。

一、职教师资专业技能分级培训的提出

1. 技能溢价提高对高阶技术技能人力资源的需求

截至2015年底，我国技能劳动者总量1.65亿人，仅占就业人员的20%，高技能人才总量4501万人，高技能人才占技能劳动者比例为27.3%，掌握“高、精、尖”技术的高技能人才数量更少。根据中国人力资源市场信息监测中心劳动力市场供求状况数据显示，2015年第二季度我国技师、高级技师、高级工程师求人倍率分别为2.0、1.94、1.81，高阶技术技能人才供求矛盾加剧高技能人才与普通劳动力的工资差距，技能溢价效应凸显，技能溢价现象的出现又增加了我国劳动力市场对高阶技术技能人力资源的需求。职业院校作为技术技能积累与技术技能人才培养主体，高素质“双师型”教师成为不可或缺的人力支撑。

2. “双师型”教师比例逐步提升，专业技能水平成其建设短板

2014年中等职业学校生师比为21.3:1，“双师型”教师比率为27.64%，高等职业院校生师比为17.6:1，高职院校“双师型”教师比率为38.27%，生师比趋向合理，“双师型”教师比例逐步增长。但也存在师资队伍数量与质量区域间发展不均衡，实习指导教师比例较低，兼职教师引进困难等的问题。职业院校教师来源多为普通高等院校毕业生，学缘结构偏于集中，专业技能依然是职业院校“双师型”教师队伍建设短板，需要加强对职业院校“双师型”教师专业技能培训需求明显。

3. 职教师资培训体系形成，专业技能分级培训实施意义深远

我国已经形成了由国家级培训、省级培训、校本培训构成的职教师资培训体系。将职业院校教师分为新任教师、专业骨干教师和专业带头人三级，细化培训对象，分别进行针对性培训，有助于提高培训机构的培训针对性，增强参训人员的参训针对性，对实现切实提高各级职业教育教师专业技能水平、提高职教师资专业技能培训质量、创新职业教育教师培训模式、促进“双师型”教师队伍建设、培养更多满足雇主需求的高阶技术技能人力资源等目标具有建设性意义。

二、职教师资专业技能分级培训实施基础

1. 职教师资专业技能培训体系逐步完善

1999年《面向21世纪教育振兴行动计划》，提出依托普通高等学校和高等职业技术学院重点建设50个职业教育专业教师和实习指导教师培养培训基地。

2000年教育部《关于进一步加强中等职业教育师资培训基地建设的意见》提出经过3-5年的努力，各省、自治区、直辖市建立500个左右主要面向本地的职教师资培训基地。

2006年教育部印发《中等职业学校教师素质提高计划》，提出实施专业骨干教师国家级培训、专业骨干教师省级培训、开发重点专业师资培养培训方案、课程和教材，职业教育有规划成体系的国家级师资培训开始实施。

2007年新增专业教学指导委员会师资培训计划。

2009年新增国家示范性高等职业院校年度师资培训计划，统称为《全国高职高专教育师资培训基地、教指委、国家示范（骨干）建设高等职业学校年度师资培训计划》。

2011年、2016年教育部财政部印发《关于实施职业院校教师素质提高计划的意见》，开始全面统筹中高等职业院校师资培训工作，明确中高等职业院校师资培训指导思想、目标任务、计划安排、项目经费等内容。

2. 职教师资专业技能培训规模逐步增长

“十一五”期间，教育部规划培训15万名中等职业学校(含办学特色鲜明、成绩突出的技工类学校)专业骨干教师，其中中央财政重点支持培训3万名，省级培训12万名。2007年-2010年，教育部、财政部每年从经过国家级培训的教师中选拔250名成绩优异者共1000名教师赴国(境)外深造1-2个月。

“十二五”期间，教育部了组织45万名职业院校专业骨干教师参加培训，其中中央财政重点支持培训10万名，省级培训35万名。

2013年、2014年全国技工院校一体化师资培训分别培训800人，2014年全国技工院校师资研修中心相关培训900人，2015年全国技工院校师资研修中心相关培训1075人，全国技工院校教材教法师资培训360人，中国职协师资培训260人。

国家高度重视职教师资培训工作，无论是中等职业教育还是高等职业教育师资培训规模都在大幅增加。2011年新增中职教师企业实践项目、高职教师企业顶岗培训项目，职业院校教师的专业技能、实践能力备受重视，培训力度加大。

3. 职教师资专业技能培训标准建设逐步规范

2013年教育部制定《中等职业学校教师专业标准（试行）》，指出中等职业学校教师应具备师德为先、学生为本、能力为重、终身学习的基本理念，提出在专业理念与师德、专业知识、专业能力等三个方面的要求，这是中等职业学校教师培养、准入、培训、考核等工作的基本依据。

2015年教育部又制定《中等职业学校校长专业标准》，该标准是制定中等职业学校校长任职资格标准、培训课程标准、考核评价标准的重要依据。

2013年人力资源与社会保障部印发《技工院校一体化教师标准》，将“一体化教师”定义为进行一体化课程教学设计并组织实施一体化课程教学的专业教师，根据基本条件、典型工作任务、能力要求三个方面的内容，将一体化教师分为一级、二级、三级，这是技工学校完善一体化教师培养、培训、考核、认定、奖励工作的依据，也是技工学校教师专业化发展的依据。

三、职教师资专业技能分级培训面临挑战

1. 培训主体：多元培训格局与市场化程度较低并存

2015年中等职业学校专业骨干教师国家级培训培训名额10000名，由97家培训机构承担，其中普通高等院校60所，中高等职业院校28所，企业5家，其他机构4所，高等院校占总量的62%。
2015年高等职业院校实施国家级培训512项，其中高等职业院校承担356项，企事业单位承担63项，高等院校承担19项，教指委等其他机构承担74项，高等职业院校占70%。总体来看，多元培训格局逐步形成。

培训主体类型以学校为主，企业在职教师资专业培训过程中参与程度有待提高。培训基地中，学校多，企业少，不符合专业教师实践能力提高的现实需求。

2. 培训供给：协同培训模式形成与供给能力有限同在

职教师资专业技能培训已是职教师资培训的必修内容，高等院校、中高职院校、企业等协同培训职教师资基本已成为共识，专业技能协同培训模式形成。

但在实践过程中，也存在着理论知识课程较多，专业技能培训所占比重较小的现象，不利于切实提高教师的专业技能水平，针对教师专业技能培训的独立型项目很少，专业技能培训供给能力有待提升。

3. 参训主体：参训意识不断增强与分级培训体系尚未普及矛盾

大多数教师都能认识到参加专业技能培训的重要性，但还未形成“全职分阶段”的职教师资培训体系，分级培训尚未普及。职业院校教师教学任务重，很多专业课教师还承担一定的招生任务，教师薪酬待遇不高，很多教师没有精力和时间参加培训。

四、职教师资专业技能分级培训实施建议

1.完善职教师资专业技能分级培训相关政策法规与标准体系

要加快职业院校教师专业技能分级培训相关的政策法规制定工作，尤其是要加快制定职业院校教师专业技能分级培训与考评标准体系，以更好地规范培训机构培训行为，增强对参训教师的激励与约束作用，促进“双师型”教师队伍建设。

2. 加强职业院校教师专业技能校本培训改革

很多职业院校未形成科学的校本培训体系，校本培训零散，应拓宽职业院校组织人事处等的职能范围，加强对教师专业技能培训的重视，推进专业技能校本培训制度化、规范化地实施。

3. 提高职业教育教师专业技能分级培训的主体参与度

应通过多种途径调动教学指导委员会、职教集团以及其他更多机构参与到职教师资专业技能培训过程中来，使培训机构增加竞争意识、市场意识、质量意识，活跃职教师资专业技能培训市场。

同时建议将培训合格证书与“双师型”教师认定、教师职称评定、绩效工资考核等关联起来。将参加专业技能培训作为常态化工作，提高教师参训积极性，并积极将专业技能培训成果应用到教育教学实践中。

Thanks