

新时代高职院校国际化师资培养途径

刘永明, 胡灿辉

(长沙航空职业技术学院人事处, 湖南长沙, 410124;
长沙航空职业技术学院基础教育学院, 湖南长沙, 410124)

[摘要] 高等职业教育国际化是不可阻挡的潮流, 职业教育者应正确面对, 积极应对。既要借鉴、吸收国外职业教育的先进经验, 又要结合我国的国情进行创新。快速推进国际化师资队伍建设, 提高职业教育人才培养质量是新时代教师队伍建设的重要内容和难点。文章在分析时代背景、剖析国外高等职业教育教师现状的基础上, 提出了我国高等职业教育教师队伍建设面临的挑战和存在的问题, 并从机制体制、思想理念、方法手段等方面找到解决问题的办法——树立国际化意识, 引进和培养专业水平高、操作技能强、综合素质高的复合型人才, 不断完善教师准入制度, 建立和改进教师管理体制机制、培养培训体系等。

[关键词] 高职院校; 教师队伍; 国际化; 双师型; 培养途径

[中图分类号] G718.5 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2018)06-0149-04

教师是发展职业教育的关键所在, 职业教育的成功需要大批熟悉企业、了解行业的教师, 同时需要造就一批通晓职业教育发达国家的人才培养模式和规律, 具有全球化视野和观念的国际化教师。高职院校现有的条件还非常有限, 难以培养优秀的国际化师资队伍, 需要加强政、校、行、企等各个方面的合作, 齐心协力, 方可达到目的, 同时还迫切需要提升教师自身的认识水平和思想觉悟^[1]。本文结合当前实际情况, 对如何培养新时代高职院校国际化师资队伍进行了探讨, 分析了新时代高职院校国际化师资队伍建设存在的问题, 提出了可行的措施, 希望能为高职院校国际化师资队伍建设提供意见和参考。

一、研究背景

在当前经济全球化、知识信息化的时代, 我国经济正处于转型期, 培养和造就一大批具有跨文化交际能力、创新能力高超的人才才是高等教育发展的必然选择^[2]。2015年, 教育部印发《高等职业教育创新发展行动计划(2015—2018年)》, 明确提出了优质校建设目标, 鼓励支持建设200所左右的优质专科高等职业院校, 促进这批学校进一步明确办学定

位、突出专业特色、增强社会服务能力、提升综合办学水平, 增加与地方经济社会发展的契合度, 增强行业优势。当下, 教育部又启动了高职院校“中国特色高水平高职学校和专业建设计划”(简称“特高”), 吹响了新时代高等职业教育改革发展的号角。

有高职教育专家指出, “坚持开放办学, 加强技术技能积累, 扩大对外合作, 提高国际影响力和推动经济发展能力, 提高社会服务附加值”是做好“优质校”和“特高校”建设的关键。现代社会人力资源是第一资源, 教师是教育行业人力资源的主要组成部分。在新时代中国特色社会主义建设的时代背景下, 创新地开展高职院校建设, 为高职院校的教师队伍建设, 特别是具有时代特色的国际化师资队伍建设带来了新的课题和任务。

二、国外职业教育师资队伍培养现状

近年来, 我国的高职教育发展速度快, 规模持续扩大, 社会影响力明显增强。但是, 与很多职业教育发达的国家相比, 我国的高职教育还有很多不足: 起步晚, 发展时间短, 尤其是师资队伍, 与高职院校发展的规模和速度不相匹配, 成为制约高职院校发展的“瓶颈”。如何快速提升高职院校师资

[收稿日期] 2018-01-01; **[修回日期]** 2018-11-27

[基金项目] 2017年长沙航空职业技术学院校级课题“高职院校国际交流与合作工作发展思路与实施路径研究”(YA0702)

[作者简介] 刘永明(1971—), 男, 湖南醴陵人, 长沙航空职业技术学院高级经济师, 主要研究方向: 人力资源管理, 联系邮箱: lym98918@163.com; 胡灿辉(1970—), 女, 湖南浏阳人, 长沙航空职业技术学院讲师, 主要研究方向: 外语教育

队伍的综合能力,提高培养和管理这支重要力量的水平,可以借鉴德国、日本、美国等教育发达国家的成功做法。

(一) 德国的职业教育师资培训

德国实施的是“双元制”职业教育模式。学生在校期间接受常规教育的同时,还要到企业接受生产现场教育,教育形式与传统教育大相径庭,“双元”特色非常鲜明。因此,教师去企业进修也是一项重要内容,两种不同的教学场所需发挥教师的“双元制”作用^[3]。德国政府非常重视职业教育教师培训的效果,在法律制定、企业责任、企业补偿、培训机构、培训渠道及培训资金等方面实施全方位保障,构建了政府、职业学校、相关企业、地区等层级分明、脉络清晰的培训网络。

(二) 日本的职业教育教师在职进修

日本与德国较为相似,健全的法律等现代制度体系保证了日本教师在职研修的顺利推行并取得良好效果,同时,政府提供经费保障,确保每位教师有均等的进修培训机会。日本对新教师 and 老教师分类开展进修培训,根据两类教师的实际需要,政府部门在培训时间上有不同要求:新教师每周在校内培训两天(受其他因素影响可能调整计划,但1年不少于60天),在校外培训一天(1年不少于30天)。对于老教师,也按照教龄予以细分,在不同的阶段以不同的形式安排不同的进修内容。

(三) 美国的职业教育教师在职进修

美国的法律及政策为教师进修提供充分保障,进修的方式一般有两种,一是去大学进修,二是参加各种短训班、研讨会。此外,社区学院(美国职业教育的主要载体)非常重视教师的出国访问学习,给教师提供一些不同时长的出国访学机会。美国社区学院的教师科研任务较少,教学工作任务比较多,学院非常重视教师的教学技能训练与提高,帮助教师在较短的时间内高效率地传授知识,学生受益匪浅^[4]。

综上,职业教育发达国家在职业教育教师培训方面有健全的法律保障,开展教师培训工作是政府机构的基本职责,相关部门高度重视。教师培训的方式和内容科学合理、特色鲜明并持续推

进,同时,教师自身把参加培训变成了一种自觉的行为。

三、新时代我国高职院校师资队伍建设的挑战

(一) 中华民族伟大复兴工程对师资队伍建设提出了挑战

党的十九大报告指出,在中国特色社会主义建设新时代,建设教育强国是中华民族伟大复兴的基础工程,必须把教育事业放在优先发展的位置,加快教育现代化;要完善职业教育体系,深化产教融合、校企合作;必须加强师德师风建设,培养高素质教师队伍。2018年9月召开的第五次全国教育大会再次提出要把教育放在优先发展的战略地位,把教育、教师特别是从事职业教育的教师提到了前所未有的高度。教育事业事关两个一百年奋斗目标的实现,事关中华民族伟大复兴的中国梦的实现,任重道远,面临挑战。

(二) 中国制造 2025 对高职院校师资队伍建设提出了挑战

2015年,国务院发布《中国制造 2025》。中国制造 2025 的目标绝不是关起门来就可以实现的,规划明确提出,要提高制造业国际化发展水平,强化职业教育和技能培训,重点选拔各类专业技术人才到国外学习培训,并抓紧探索建立国际培训基地。高职院校在中国制造 2025 宏伟工程中,担任非常重要的角色,肩负史无前例的重任。高职院校不但要在国内相互学习,还要加强国际交流;不但能培养国内需要的工匠,还要能培养国际化人才。

(三) 扩大国际交流合作对师资队伍建设提出了挑战

开展优质校建设,必须加强与信誉良好的国际组织、跨国企业以及职业教育发达国家开展交流与合作,探索中外合作办学的新途径、新模式。合作的领域和内容非常广泛,包括评价标准、课程、教材和数字化教育资源等。共建专业、实验室或实训基地是通用的合作模式,还可以建立教师交流、学生交换、学分互认等合作关系。高职院校教师有了更加广阔的舞台,但全新的课题也对教师的综合能力和水平提出了更大的挑战。

四、新时代高职院校国际化师资队伍建设中存在的问题

(一) 教师国际化理念与意识不强, 观念比较陈旧

当前, 与本科院校相比, 高职院校更加依托行业企业, 在专业设置上与行业产业结构紧密结合, 为地方和行业服务, 满足本地域本行业的人才需求是其特点之一。这一特点导致教师的思想处于封闭状态, 不了解其他行业, 更谈不上与国外同行的沟通和交流, 观念陈旧, 缺乏国际化的教育理念和意识。党的十九大之后, 我国的各个行业包括教育的开放发展速度将更快, 随着国际化的推进, 教育领域会有更多新鲜事物的出现, 高职院校教师陈旧观念和封闭的现状会导致视野狭窄, 知识和技术运用能力不强, 难以为行业企业提供及时有效的信息咨询服务和解决生产技术难题, 导致社会服务功能减弱。

(二) 教师双语教学能力不强, 专业外语水平较低

高职院校教师大部分来源于高校应届毕业的本科生、研究生, 一部分是来自企业成熟的技术技能人才, 另有少部分是通过其他方式成长起来的专门人才。教师成长的经历决定了他们在国际化过程中, 存在比较严重的语言问题, 特别是专业上的语言交流问题。能够将专业和外语结合比较好, 在日常交流、课堂教学、课程建设等国际化过程中能够得心应手的复合型人才较少, 严重减缓了高职教育国际化步伐。

(三) 教师专业技能不强, 实践教学水平较低

高职院校需要有一支高水平的双师型教师队伍。真正的双师型教师应该是“上讲台, 能上一堂好课; 下车间, 能干一手好活”的教师。高职院校建校的历史相对较短, 教师的来源决定了高技能高水平的技能型教员较少。很多年轻老师从学校一毕业就走上讲台, 在专业学习阶段没有太多的实践经历, 在上岗前也没有专业实践锻炼, 尽管在示范校、优质校等建设项目中, 教育行政部门、各学校都采取了一些措施提高教师技能水平, 但效果不尽人意, 很难与国外同行进行同等的对话和交流。

五、新时代高职院校国际化师资培养的主要途径

(一) 主管部门建立和完善教师任职资格准入制度

教育行政部门要制订任职资格准入制度, 建立和完善高等职业教师上岗任职标准。各地可根据实际情况制定不同的标准, 职业教育发达的地区可制订双师型教师的准入标准, 欠发达的地区可制定理论教师和实训教师两套准入标准, 但实际操作中必须依据岗位设置情况协调好两类教师聘任比例。同时, 因国际化教师队伍建设的需要, 对新引进教师要特别注重外语能力的考核, 特别是专业外语能力的考核。上岗后, 各学校再分别针对理论教师和实践教师的专业能力缺陷分别开展培训, 逐步提高教师的综合素质, 达到真正的“双师型”教师的标准^[4]。

(二) 高职院校着重打造教师国际化的教育教学观念

进入 2018 年后, 以中国为首的发展中国家和以美国为首的西方发达国家的经济发展理念冲突日趋明显, 中国越来越开放、共享, 教育也不例外, 国际化办学潮流已十分明显, 坐井不能观天, 作茧必会自缚。高职院校的管理者必须快速形成开放共享的意识, 建立一套完整的制度体系, 加强保障, 更新教师观念理念, 实现跨越发展。

(三) 管理层不断完善师资管理体制机制

要建立一支高水平的国际化师资队伍, 需要不断补充新鲜血液。机制体制不顺, 管理观念陈旧, 具有国际化视野、身怀绝技的人才就不愿加入到高职教育行业中来。我们可借鉴美国、加拿大等职业教育发达国家的管理经验, 如职称(职务)在规定的时间内不能提升的教师给予解聘, 形成非升即走的开放式教师聘任格局, 让人才流动起来。十多年前, 我们国家就已开始推行全员聘用制, 但由于思想的禁锢, 一直未能真正的实施, 必须运用行政的手段, 克服阻力, 真正取得成效。此外, 必须强化薪酬和奖励的补偿效应, 从物质与精神等多个维度支持鼓励教师成长^[4]。根据各个学校的实际情况, 建立奖励机制, 设立教师津贴, 如双师型教师津贴、超工作量津贴、科研奖励、项目立项奖励、承担国(境)

外教学任务津贴等,促使教师主动提高自身素质,适应国际化师资培养的要求。

(四) 人事管理部门加强国际化师资的引进

随着社会经济的发展,世界已经扁平化,高职院校的管理者要清醒地认识到,仍然以原来的模式,靠封闭式、单循环的老办法建设好师资队伍,特别是建立国际化的师资队伍,几乎不可能。部分高职院校肩负为中国制造 2025 确定的重点行业培养人才的任务,这些行业发展快速,水平先进,对人才的能力水平要求高,教师队伍更显不足。解决这一问题,要向职业教育发达的地区学习,实施拿来主义,引进海外人才,聘用有发展潜力、有行业企业生产管理经验的才充实教师队伍,才能快速推进高职院校新兴专业的发展。其次,要树立大人才观,“不求所有,但求所用”,实施柔性引才,项目引才,推进国际化师资队伍建设。

(五) 继续教育部门拓宽国际化师资培养平台

教师的国际化观念和技能水平在各个地区、各个学校之间有较大的差异,采取单一的培养模式达不到理想的效果,必须建立师资培训体系,成体系才能见效益。培训体系要明确培训对象,有针对性地在培训内容、培训方式方法上进行改革。建立和拓宽国外培训渠道,根据专业建设、课程改革、人才培养等项目需要量身定制培训内容,定期选派教师到合作单位顶岗或培训,形成长期的师资培养合作关系^[5]。此外,要加大投入,坚决推进多媒体教育技术应用和教学资源建设,不断拓宽国际化网络

培训渠道,共享国外教育资源,为提升教师的国际化水平提供良好的基础条件^[6]。

六、结语

高等职业教育国际化是不可阻挡的潮流,面对日益激烈的竞争,积极应对才是正确的态度。在国际化进程中,高职院校既要借鉴、吸收来自国外的先进经验和文化精髓^[7],又要结合国情和校情,不断发展和创新,提高师资国际化水平,不断提升我国高职院校人才培养水平和国际竞争力。

参考文献:

- [1] 李春来.高职院校师资培养模式的创新研究[J].吉林省教育学院学报,2014(12):76-77.
- [2] 李阳,徐志超,宋韧,等.吉林省高校创新型国际化人才培养的实现路径[J].中国管理信息化,2017(10):253-255.
- [3] 徐飞.德国历史上职业教育师资培训模式研究分析[J].黑龙江史志,2014(4):331.
- [4] 张欢,任程坤,陈志平.国外发达国家高职院校师资培养策略分析[J].高教学刊,2015(13):146-147.
- [5] 高燕.后世博效应下的高职院校师资队伍国际化建设[J].南昌教育学院学报,2012(11):94-96.
- [6] 徐挺.基于“任务导向型”的高职院校师资培养模式探究[J].中国成人教育,2014(8):82-83.
- [7] 田巨,雷曙光,林列书.高职民用飞机维修专业国际化人才培养的探索与实践[J].中国民用航空,2014(7):14-15.

[编辑:何彩章]