

动态速览



《专业就业样样好》 李法明画

湖南多所职业院校遭遇“专业教师荒”

职校吐槽:招老师咋这么难?

匠·聚焦



《待哺急盼缺良师》

李法明画

编者按  
专业教师紧缺困扰职业院校多年。近年来,由于我国制造业转型升级,市场对技能型人才需求迫切,一些优秀的职业院校出现生源“爆棚”,“专业教师荒”的局面进一步加剧。  
缺乏竞争力的薪资和发展前景、高校培养的无法满足职校需求、职校教师招聘条件限制,多重原因使职校专业教师招聘陷入“想招招不到,想进进不来”的困境。要破解“专业教师荒”,不仅需要职校“自救”,还需从政策层面增强职校教师的吸引力,放宽教师招聘的学历限制。

□本报记者 罗筱晓 方大丰

2013年,计划招生1500人,实际招生近2000人;2015年,计划招生1100人,实际招生1200多人;2016年,计划招生1600人,实际招生1900多人。  
面对连续几年新生“爆满”的现象,湖南省商业技师学院主管招生就业的副院长刘晓帆既欣慰又忧心。

欣慰的是过去长期困扰学校的“招生难”问题得到了缓解,“现在不得不采取停招的方式来控制学生人数”;忧心的是受条件所限,学校无法扩大教学规模接收更多的学生,而专业课老师紧缺,就是其中很大的制约条件。

以该院烹饪系为例,据该系主任盛金朋介绍,目前烹饪系专职与兼职老师一共45位,在校生约1100人,24:1的师生比远远达不到16:1的理想比例。

为了破解“专业教师荒”,职业院校在教师二次培养和校企合作上采取了一系列措施,但多位职校负责人依然表示,“自救”只能解一时之急,扩充师资仍需政策层面的支持。

提前一年准备 依然一无所获

从去年9月开始,商业技师学院旅游财经系副主任王世钢就开始为即将入校的电子商务专业2016级新生招聘专业课老师。虽然整整提前了一年做准备,但直到今年9月开学,王世钢依然一无所获。

与教师招聘的冷清形成对比的,是电子商务专业生源的火爆。根据2015年的情况,系里已经把招生规模扩大到3个班,每个班55人。最后虽然一再限招,每个班依然挤进了63名学生。

“这几年电子商务迅速发展,让这个专业呈现出快速膨胀的趋势,师资也就出现了缺口。”王世钢告诉记者,今年开学前,仅有的5位专业课老师要应付两个年级的专业课程,“每个老师每周的课时量都在18节以上,最多的达到了22

节,远远超过了正常情况下每周应该承担的12节课时量”。

不仅是中职类学校,高职院校也面临专业教师紧缺的状况。作为湖南省示范性高职院校,湖南生物机电职业技术学院的副院长梁勇告诉记者,在学校最近3年的公开招聘教师中,电子商务专业都因为报考比率达不到1:3而无法开考。“此外,汽车检测维修、机电一体化等工科类专业也长期面临无教师报考的窘境”。

这两所职业院校的情况并非特例。以中等职业教育为例,数据显示,截止到2015年,我国中等职业教育在校生是1656万余人,但对应的专任教师仅有84.41万人,师生比达到了20.47:1,远高于普通高中14.01:1的师生比。

8月末,眼看专职老师无望,王世钢勉强找来了4位兼职教师来“安顿”入学的近200名专业新生。但他心里的石头却依然没有落地:“等到了专业课集中的二、三年级,一定又会面临老师不够的情况。”

想招的招不到

想进的进不来

27岁的彭军炜,在上学时从未想过自己会走上三尺讲台。那时,还是武汉商学院烹饪专业学生的他对未来的规划和许多同专业的同学一样,毕业后先到大酒店锻炼几年,再寻找机会创业开餐厅。

大三那年,盛金朋带队到彭军炜所在学校招聘。因为平时“爱看书、喜欢钻研理论”,彭军炜被老师推荐去面试。就这样,“根本不知道自己不适合做老师”的彭军炜来到了商业技师学院,一干就是5年。据他介绍,当年班里40个同学,只有两个做了老师,“整个专业300人,做老师的也不超

过10个,其他基本都进了餐饮行业”。

有学历有技术的人才更倾向于进企业,这是职业院校在招聘老师时普遍面临的难题。为了满足不断扩大的学生规模需求,近年来,盛金朋几乎跑遍了全国60多家开设烹饪专业的高等院校,“进企业或自己创业才是毕业生的优先选择,有时候跑一圈下来,一个人也没带回来”。

梁勇则用汽车专业给记者举了个例子:湖南大学的研究生,在国企的起点年薪大约8万到9万元,工作两三年后就能达到十几万元。而在学校,新老师的起薪大概5万元,即使三年后转为中高级职称,年收入也不过6万到7万元。“无论是收入还是可预见的发展前景,在职业院校都很难与在大企业相比”。

一方面是毕业生不愿意当老师,另一方面却是招聘时对技能的要求,也让职业院校在面向大学毕业生时“无从下手”。一位工科技校的老师就抱怨道,自己常常遇到加工制造专业的新老师无法独立加工一个工件的情况,“由此可见,理论与实践的脱节有多严重”。

更让学校为难的是,按照招聘“硬”条件,职业院校老师至少要大专及以上学历,高职院校更是要求研究生及以上学历。这就让许多毕业于技师学院、有一线实践经验的应聘者被挡在了门外。“因为技工教育学历并不被认同为大专学历,所以即使双方都有意愿,这些师傅们也进不来。”湖南省工业技师学院院长助理符兴承无奈地说。

破解“专业教师荒”

还需政策突围

面对不断增加的学生规模,想尽办法化解“专

业教师荒”,成为摆在每个职业院校面前的功课。

招不到现成老师,只能靠学校再培养。说起自己的成长,2009年入职的周国银和2011年入职的彭军炜都提到了学院一直实行的“青蓝工程”。所谓“青蓝工程”,是指每一个毕业生上岗后,都会有两位老师“手把手”地进行指导:一位是有扎实的实践技能的老师,一位是有厚重的理论知识的老师。

彭军炜告诉记者,这种“手把手”的带领至少要持续2到3年,年长的老师不仅在课下给予指导,而且还常常与年轻教师共同上课,在课堂上言传身教。“正是有了这项工程,我才能平稳度过‘什么都会’的那两年”。

除了在学校实行“青蓝工程”,职业学校还积极与企业展开合作,将专业教师输入企业进行顶岗实习或培训。湖南省工业技师学院院长助理符兴承告诉记者,学院刚与一家焊接企业达成协议,以每人5000元的培训费将焊接专业的老师送入企业培训三个星期,“只有有一线生产经验的老师,才能带出有实践能力的学生”。

此外,与企业的合作也让职业学校有机会引入更多行业内的人才到学校兼任任教。据盛金朋介绍,目前烹饪系10位兼职教师,大部分来自于餐饮企业,“他们的实践经验与老师的理论知识结合起来,可以达到更好的教学效果”。

尽管采取了多种方法“自救”,但专业师资紧缺始终是困扰我国职业教育发展的一大瓶颈。符兴承向记者坦言,在学校难以与企业竞争的情况下,如果不能在认可学历的同时也认可技术,允许学校破格录用有多多年实践经验的师傅,同时从政策层面提升职校教师岗位的吸引力,招不到专业教师的问题还将持续下去。

能学到技术 有就业前景

高考考生

弃读本科读高职

专家:高技能人才需求增加及职业细分,将使这一现象长期存在

□本报记者 张翀 本报通讯员 吴思宇

对于经历了高考的学子们而言,寒窗苦读是为了什么?得到最多的答案是上一所心仪的大学。然而,却有些已经考取三本甚至二本院校的学生,选择了就读高职。

学生为何弃本科读高职?在一些高职院校迎来“生源寒冬”,甚至遭遇“零投档”尴尬的背景下,这些高职院校缘何受到学生和家長热捧?

专业优势是高职的一大法宝

湖北武穴的张鸣今年高考446分,成绩超过了二本线。9月19日,武汉铁路桥梁职业学院高职生报到首日,他却出现在了报到的学生中。

原本已经被某二本院校电子信息专业录取的张鸣,一直希望从事建筑工程相关工作。在看了武汉铁路桥梁职业学院的招生介绍后,他和父母数次商量,最终决定放弃本科的就读机会,到该校学习铁路桥梁与隧道工程技术。

在报到之前,张鸣就认真地了解过现在就读的专业,知道它曾培养出了一大批非常杰出的建桥人才。

而来自湖北监利的陈锋,今年高考考了521分,超过湖北理科一本线9分。如今,他已是武汉职业技术学院机电一体化专业的高职生。

陈锋表示,自己原本一心想读临床医学,无奈二本9个平行志愿都没录取,补录时也没有找到临床医学专业,他直接选择了放弃。“我的专业是武职的王牌专业,我觉得高职高专也挺好的。”陈锋说,放弃本科读高职,不是头脑发热,是在详细了解多方面信息之后反复权衡的决定。

据该校招生办统计数据显示,今年该校除单招、技能高考,在湖北录取普通文理考生3350人,超过本科线的就有2939人,占到88%。

“金杯银杯不如学生的口碑,金奖银奖不如家长的夸奖。”武汉职业技术学院院长李洪渠表示,经过近些年的快速发展,学院的品牌影响力在不断扩大,学校的办学实力、办学质量、办学水平已经逐步得到社会、家长和考生的认同。

好的就业才能有好的生源

除了专业优势,良好的就业前景也是高职吸引学生的重要原因。

张鸣说,他之所以选择武汉铁路桥梁职业学院,是因为这所高职院校依托企业办学,在校企合作方面有着独到之处,“学校和不少国有大型企业签订了用人协议,选择这里就相当于半只脚踏进了好单位”。

入校以后,张鸣更加坚定了自己的选择。“这里有专门的实训工厂,仪器设备非常先进,能够与企业施工无缝对接。”不仅如此,张鸣还发现,老师们都具有丰富的实践经验,授课总能用案例作为素材支撑理论知识。课堂上,老师还会让学生进行实操和模拟作业,锻炼操作能力。

武汉铁路桥梁职业学院副院长田栋介绍,今年学院高职招生的5个专业全部依靠企业办学,完全可以做到让学生学有所长、学有所用,从步入校门之日起就开始职业生涯规划。

事实上,像张鸣、陈锋这样冲着就业、冲着学门技术而来的学生,占高职院校录取高分学生中的绝大多数。他们普遍反映,与其为了一个本科文凭去学一些竞争力不强的专业,不如在高职选择有特色的专业,扎扎实实学好本事,将来找一份好工作。

人力资专家认为,近年来,不少高职院校不断根据社会、企业的需求办学,还有专门的订单式培养,对学生产生了很大的吸引力。此外,目前我国非常缺乏一线的应用型人才,而随着制造业的转型升级,对高层次技能人才的需求将更加迫切,高分考生放弃读本科而读高职的现象,在全国已不再鲜见。随着社会发展带来的职业不断细分,这一现象将会长期存在。



更多精彩内容,请扫描二维码



彭军炜用红萝卜雕刻月季花。湖南省商业技师学院供图

□本报记者 罗筱晓 方大丰

切、刻、挖、磨……随着刻刀不断在指间变换角度,短短7分钟时间,一大块不起眼的红心萝卜,在彭军炜手里出落成一朵3层花瓣、4层花心的“月季”。

“职业院校‘双师型’老师,真是不好培养啊”——

一位“状元”教师是如何炼成的

在10月举行的湖南省“十行状元、百优工匠”中式烹调师比赛中,凭借娴熟的技巧和精巧的创意,彭军炜以教师身份力压众多餐饮行业师傅,获得了“状元”的称号。

对于彭军炜所在的湖南省商业技师学院来说,出了“状元”固然可喜,但回顾彭军炜的成长之路,烹饪系主任盛金朋不禁感叹:“职业院校‘双师型’老师,真是不好培养啊。”

所谓“双师型”教师指的是教师既要具备理论教学的素质,又要具备实践教学的素质。5年前,刚从大学毕业的“彭老师”,在盛金朋眼里,实践素质上并不比一年级的学生强多少。

“比如最简单的切土豆丝,我们对学生的要求是每一根都要像火柴杆一样细,刚开始我自己就做不到。”彭军炜还记得,那时候,仅在“用刀”这项基本功上,很多三年级的学生就远远超过了自己。

这让在大学期间颇有些“学霸”气质的彭军炜很有压力。但已在学院工作了近15年的盛金朋却觉得再正常不过:科班出身的大学毕业生,在校期间积累了不少理论知识,但在实操技能方面,职业院校里经过三年训练的学生往往比新老师还熟练。因此,每一个年轻老师入职后都要进行二次培训,“恶补”实操能力。

彭军炜开始在工作中“回炉重炼”。讲台上,他是老师;走下讲台,他要和学生一起练习切、片、刻等基本功。那朵如今他可以轻松搞定的“月季花”,刚开始时要花近两个小时的时间,花瓣的层次和

厚薄也远不及现在。为了雕刻好这一朵花,彭军炜反反复复练习了200多次。

除此以外,掌握教学技巧也是非师范专业的彭军炜要迈过去的一道坎。他用“无声电影”来比喻自己刚开始的上课状态:“我只知道怎么把一道菜做出来,却不知道如何把它‘讲’出来。有货倒不出,只能干着急。”

没办法,彭军炜只能一点点地跟着有教学经验的老师学习。到现在,经过几年的摸索,他笑言“一道剁椒蒸鱼头我都能讲上两个小时”。从菜品演变,到配料组合,再到其中的化学物理变化,他都能娓娓道来,“不仅让学生学会怎么做,还要让他们知道为什么这样做”。

培养一个合格的“双师型”老师,要2到3年时间,而培养一个“状元”彭军炜,更是花了5年时间。

匠·锐评

职业教育,缘何难解“技工荒”?

□李瑾

教育部新近发布的全国高等学校统计数据显示,全国2879所高等学校中,高职占到了1359所,高于大学本科学校的1236所。同时,中职学校的总数量也达到近万所,全国各类职业学校的招生规模也早已超过千万。我国职业教育呈现出迅猛发展的势头。

然而,与之形成鲜明对比的却是企业年年喊“技工荒”。以全国重要的制造业基地之一的佛山为例,近年来始终面临人才紧缺的状况。一位职业教育专家对佛山地区的企业人才调研后发现,仅机器人调试工的工种缺口就至少达5000人。

职校专业设置落后于市场、职校培养的人才不符合企业需求等问题始终困扰着中国的职教。

这样的尴尬,在“中国制造2025”的目标前,何时才能扭转?

以佛山市顺德区为例,人才需求统计显示,对技术工人有培训需求的企业占到81.92%,但企业同时对中高职院校培养的人才缺乏热情;90.14%的企业认为中高职院校的学生技能水平不匹配,69.72%的企业认为职业化素质不匹配。经济新常态下,职业院校漂亮的就业数据,市场上对技能人才的渴求以及他们超越一般白领的薪资水平,依然难掩专业设置滞后于社会发展的窘境。

就连德国驻华大使馆一等参赞在中德职业教育合作论坛上直言中国职教弊病:“在经济增速换挡、结构调整阵痛、新旧动能转换相互交织的形势下,中国必须改革目前的教学方式、体制,只有职业教育取得成功,专业人才紧缺问题才可缓解。”

事实上,在国家大力发展职业教育的引导之下,近年来职教改革的动作不断。从2014年全国职业教育工作会议之后,作为建设现代职教体系的开篇布局之年,仅2015年,全国关于职业教育的文件就多达435个。其主要目标是促进校企合作,提升职教质量。

然而,不管是一些地方出台对校企合作企业的税收政策优惠,还是整合各方资源提高办学质量,始终难以从根本上扭转“学校热、企业冷”的职教局面。

问题究竟何在?笔者曾经就职业教育投入产出问题,采访过几家德国企业负责人,留给笔者印象最深刻的感受是,他们始终强调企业在职业教育中的责任,这与不少中国企业计算教育成本呼吁补贴形成鲜明对比。对大多数德国企业来说,大家从整体技术人才水平提高中获得了实实

在在的好处,这也让德企在参与职业教育中,将目光从眼下的利益挪开,放得更远,这也恰恰是中国企业最应该学习的。

当然,德国企业积极主动参与到校企合作中是有明确的法律约束的。而我国对待企业始终采用诱导和吸引的措施,使得企业还未完全改变被动等待采摘技能人才教育果实的意识。

企业缺乏动力,又该何产教融合?产教不融合,职校培养的人才又如何跟上现实的步伐?从这个角度而言,只有通过法律制度和制度协同作用,让企业介入职业教育、主导校企合作有明确的渠道和责任,确保企业参与职业教育的权利与义务,产教融合才不会成为一句空话,职校培养的人才才能符合企业的需求,喊了多年的“技工荒”才能真正得以缓解。