新时期职业本科教育师资队伍建设发展研究

傅旭

(广州科技职业技术大学, 广东 广州 510000)

摘要: 随着我国职业本科教育的迅速发展, 职业本科教育师资队伍建设也日渐受到重视。培养高素质的职业本科教育师资队伍, 不仅是提高职业本科教育质量的关键, 也是推动我国经济社会发展的重要支撑。鉴于此, 本文将对新时期职业本科教育师资队伍建设的目标、现状与策略进行研究, 以期为今后的教育改革与发展提供有益的参考。

关键词: 新时期; 职业本科; 师资队伍; 发展策略; 未来前景

随着中国经济社会的快速发展, 职业本科教育在培养高素质人才、促进就业等方面发挥着重要作用。而作为职业本科教育的核心力量, 教师队伍的综合素质直接关系到职业本科人才的培养质量和社会需求的满足程度。因此, 加强职业本科教育师资队伍建设, 成为当今时代的紧迫任务。文章将结合国内外相关研究成果, 从严格教师的准入标准、加强高层次人才引进、培养双师型教师以及人才激励与实施等方面, 对新时期职业本科教育师资队伍的建设发展策略进行探讨:

一、新时期职业本科教育师资队伍建设目标

(一) 优化职业本科教育发展机制

在新时期, 优化职业本科教育发展机制成为加强师资队伍建设的目标。优化教育发展机制意味着深化教育改革, 加强教育规划和管理, 提升教育质量和效益。通过建立健全的政策体系和管理制度, 职业本科教育可以更好地适应社会变革和经济发展的需要。同时, 优化发展机制也涉及教育投入、师资培养、教学改革等方面, 需要多方面的努力和实践才能够达成。从师资培养逐渐扩大到教育机制的全面变革, 真正有利于职业本科教育可持续发展。因此, 只有通过优化发展机制, 才能推动职业本科教育的持续发展, 培养出更多品质优秀、适应市场需求的高素质人才。

(二) 创新职业本科人才培养模式

在新时期, 创新职业本科人才培养模式是师资队伍建设的核心目标之一。这意味着教育机构需要不断调整和改进教育方法、课程和教学资源, 以更好地满足学生的需求和社会需求。创新人才培养模式包括引入现代教育技术、强化实践教学、培养跨学科综合能力等方面的改进, 以培养出具备创新精神、实践能力和终身学习意识的高素质职业本科人才。那么, 随着教师的进步成长, 学生也得到多方面的专业指导, 而更适应社会发展脚步, 更能够发挥自身潜力为社会做贡献。教育机构也可以更好地适应社会变化和产业需求, 为学生提供更具有竞争力的教育培训。

(三) 实现职业本科人才配置完善

实现职业本科人才配置完善是新时期职业本科教育师资队伍建设的目标之一。完善人才配置意味着合理配置教育资源和优秀教师, 为学生提供高质量的教育服务。这要求通过科学的师资选拔和培养机制, 吸引和留住优秀的教师, 构建一支高素质、高水平的师资队伍。同时, 要优化教师队伍结构, 注重提升教师的教学能力和专业素养, 培养一批扎根基层、贴近产业、具备实践经验的教师。通过实现职业本科人才配置完善, 可以提高教学水平和教育质量, 为职业本科教育的可持续发展提供坚实的师资支持。

二、新时期职业本科教育师资队伍建设现状

(一) 教师缺乏专业实践经验

目前, 新时期职业本科教育师资队伍建设面临一个突出问题,

即教师普遍缺乏足够的专业实践经验。这一问题直接影响了教师在教育实践中的指导能力和学生的实际能力培养。许多教师虽然在学科知识上具备一定水平, 但缺乏实际产业或职业领域的实践经验, 难以将理论知识与实际工作相结合, 限制了他们对学生的有效指导。因此, 未来师资队伍建设中需要更多地关注如何为教师提供更多的实践机会和培训课程, 以提高他们在教育实践中的能力素质, 确保学生能够获得更具实用性和职业性的教育指导。

(二) 教师缺乏师德师风传递

师德师风是教育工作者的灵魂, 是教师队伍综合素质的重要体现, 也是影响学生成长的重要因素。然而, 当前教师普遍缺乏师德师风传递, 限制这职业本科教育的发展进步。一些教师在入职前没有接受充分的师德师风教育, 对于教育工作的责任和义务缺乏深入认识。同时, 一些教师在日常工作中忽视了自身的师德师风建设, 没有意识到自身行为对学生的影响。此外, 一些学校对于师德师风的重视程度不够, 缺乏有效的管理和监督机制, 导致一些教师的不良行为得不到及时的纠正和惩罚。因此, 加强新时期职业本科教育师资队伍师德师风建设至关重要, 值得我们去引导和纠正, 而真正培育讲诚信、懂礼貌、有素质的新时代人才。

(三) 缺乏统一管理规范与标准

目前, 新时期职业本科教育师资队伍建设面临着缺乏统一管理规范与标准的问题。由于缺乏清晰的管理规范, 教师的教学水平、教育素养和教学质量往往存在差异。这不利于建立一个统一且高水平的教师队伍, 也不利于教育质量的提升和学生的全面发展。因此, 需要建立起一套科学有效的管理规范 and 标准, 明确教师绩效评估、职业发展路径等方面的要求, 以提高教师队伍的整体素质和能力水平。通过建立统一管理规范与标准, 可以推动教师队伍建设的规范化、专业化和规范化, 提高教师队伍的整体素质和教学水平。

三、新时期职业本科教育师资队伍发展策略

(一) 严格教师的准入标准

在新时期职业本科教育师资队伍的发展中, 严格教师的准入标准起着关键作用。为了提高教师队伍的整体素质和能力水平, 应该采取一系列措施来确保师资准入严格并利于学校教育发展。目前, 教师队伍的学历结构普遍偏低, 造成了教师的整体素质较低。因此, 可以逐步提高教师的学历要求, 要求教师至少具备本科学历, 甚至要求一定比例的教师具备研究生学历, 以提高教师队伍的整体素质。在此基础上, 还应该注重教师的专业知识和教学能力考核, 以定期培训与考核为主体, 使得越来越多教师具备扎实的专业基础, 并能够在当前工作基础上开拓创新, 而真正成为教学理念先进、教学方法高效与注重实践教学的高素质人才。具体考核指标围绕教学能力、课程情况、研究水平、道德品质、职业操守等具体展开,

确保教师队伍的整体素质和道德水平。最后,我们还应当结合招聘、用人等方面的反馈,指导今后招聘和用人标准完善。应该制定更加完善的招聘标准和程序,确保招聘过程的公正、公平和公开。同时,从教师的专业背景和教学能力、职业道德和职业素养等方面全面评估教师情况,保证教师严格准入、后续培养一条龙服务,切实建设出高素质的职业本科师资队伍。综上,严格教师的准入标准是提高职业本科教育师资队伍素质的重要途径,通过提高教师的学历要求、加强教师的专业知识和教学能力考核、引入师德考核以及加强教师的实践能力培养,可以打造出更高素质、高水平的师资队伍。

(二) 加强高层次人才引进

在当前快速发展的社会经济环境下,职业本科教育面临着诸多挑战和机遇,因此引进高层次人才对于提升教育质量、推动教育改革、促进社会发展具有重要意义。高层次人才的引进,首先需要在政策层面上给予支持,政府可以制定相关的引进政策,为高层次人才提供优惠待遇,比如给予额外的薪酬、住房、科研经费等。此外,也可以加大对高层次人才的项目资助力度,鼓励他们投身到职业本科教育的教学与研究中来。其次,高层次人才引进需要加强高校与企事业单位之间的合作。校方可以与优秀企业或事业单位合作,共同聘任高层次人才,使其在教学与实践中的交流得以实现。这种合作有利于高层次人才的应用型研究和实践能力培养,同时也能促进职业本科教育与产业结合,提高人才培养的适应性和实用性。此外,高层次人才引进还需要注重人才的引进渠道和选拔机制创新。可以通过招聘、猎取与引进等多种方式开展,可以委托专业的人才中介机构进行人才的搜索与选拔,以确保引进的高层次人才能够满足职业本科教育的需求。在选拔过程中,应明确公开、公正、公平的原则,注重综合素质评价,既要看重学术能力,也要重视实践经验和人际交往能力。选拔后经过一定的试用期,及时调整岗位,确保能够发挥他们的才华。综上,加强高层次人才引进实施过程中,需要在政策层面上给予支持,加强高校与企事业单位之间的合作,创新引进渠道和选拔机制,推动职业本科教育创新发展。

(三) 注重培养双师型教师

双师型教师既具备优秀专业技术能力,又具备深厚的教育理论素养和教育实践经验。他们不仅能够将专业知识传授给学生,还能培养学生的创新思维和实践能力。因此,培养双师型教师应该成为新时期职业本科教育师资队伍发展的重要策略之一。首先,学校应根据学科特点和学生需求,在教育课程设置上作出优化,设计包括教育学基础、心理学、教育技术、教学设计与评价等内容,以帮助教师获得全面的教育素养和教学技能。同时,学校还可以开设一些专门的教师培训班,通过培训和实践相结合的方式,提升教师的教育理论素养和实践能力。其次,学校可以与相关企业、行业合作,开展实践基地建设和实践项目的合作。双师型教师可以积极参与实践项目,深入了解实际工作环境和需求,提升自己的实际应用能力。同时,学校还可以鼓励教师参与教育实践研究,积极参与科研项目和教育改革实践,提升自己的教育研究能力和对教育实践的认知。最后,学校仍然有必要建设先进教育环境与新机制,提供良好的教育资源、完善的教育设施和合理的薪酬体系等,激励教师积极参与教育实践和教育研究,提升自己的教育能力和教学水平。借助公平合理的激励机制,也能够发展教师各方面能力素质,提供教师职业发展的各种机会与平台,为教师的个人发展提供支持和保障。总之,注重培养双师型教师是新时期

职业本科教育师资队伍发展的重要策略。通过加强教师的培养、实践经验积累、评价机制建设和激励支持等举措,可以提高教师的整体素质和教育能力,为新时期职业本科教育的发展提供人才保障。

(四) 注重人才激励与实施

在推动职业本科教育高质量发展的过程中,为教师搭建一个合理的人才发展激励机制是必不可少的。首先,教师作为教育事业的重要组成部分,他们的工作贡献不容忽视。因此,对于职业本科教师的待遇要有合理的调整,给予他们应有的物质和精神激励。一方面,通过提高教师的工资待遇,拉近教师收入与其他行业的差距,提升教师的社会地位。另一方面,建立教师职业发展的晋升通道,为有一定教学经验和专业技能的教师提供更多的晋升机会,如提升为教研组长、学科带头人等。其次,为了实施有效的人才激励,我们需要建立完善的激励体系,包括以下几个方面:应该建立差异化的薪酬体系,根据教师的教育背景、工作经验、教学质量和科研成果等因素来确定薪酬水平;建立公平公正的职称评审机制,确保优秀教师有机会获得更高级别的职称;设立各类奖励,如教学成果奖、科研成果奖、教学改革奖等,以鼓励教师在不同领域取得突出成就;为教师提供多样化的职业发展通道,包括教育管理、教育研究、学科专家等,使教师能够根据自己的兴趣特长选择适合自己的职业发展路径;建立评估和监督机制,确保激励政策的执行过程是公平、透明和规范的。最后,我们仍然要注重教师的长期发展与核心竞争力保持,通过教学评价、科研评价和社会服务评价等方面的全面评价体系,为教师和学校提供有效指导反馈。其中,教学评价要注重发展教师的教学能力和创新能力,科研评价要注重鼓励教师从事教育科研活动,社会服务评价要注重教师积极参与学校及社区教育事务,形成正向激励机制,激发教师的工作激情和创造力。综上,通过提高薪资待遇、加强师资培训与发展以及建立评价体系等措施,可以激励教师更好地投身职业本科教育事业,不断提升教师素质和教学水平,为职业本科教育的高质量发展提供强有力的支持。

四、结束语

总而言之,职业本科教育师资队伍建设是实现职业本科教育高质量发展的关键所在,有必要优化完善机制,而真正建设出高水平、高素质的师资队伍。在新时期,优化发展机制、创新培养模式、完善人才配置已成为我们的目标。为了实现这些新目标,我们需要严格把关教师准入标准,加强高层次人才的引进,注重培养双师型教师,以及重视人才激励与实施。通过多方面的努力,也相信职业本科教育师资队伍能够迎接未来的发展挑战,为职业本科教育发展贡献一份力量,推动我国职业本科教育事业不断迈上新的高度。

参考文献:

- [1] 邓少雯.“双高计划”背景下职业本科院校师资队伍队伍建设研究[J].教师,2023(23):66-68.
- [2] 王思颖.新时代职业本科院校思想政治理论课教学体系改革研究[J].才智,2023(09):85-88.
- [3] 冯维贺.1+X证书制度下职业本科旅游管理专业课证融合教学改革研究[J].旅游与摄影,2022(24):135-137.

课题项目:中国校园健康行动教育教学研究成果项目,项目名称:新时期职业本科教育师资队伍队伍建设发展研究,项目编号:EDU0530 项目负责人:傅旭