

# 百万扩招背景下民办高职院校教师队伍建设的困境与出路

蔡雪梅

(四川城市职业学院, 四川 成都 610101)

**摘要:** 百万扩招背景下, 高职院校生源数量与结构的变化对教师队伍提出了“量”与“质”的新要求。民办高职院校办学性质的特点及现有教师队伍基础的不足, 在百万扩招背景下面临着教师队伍“量少”“质低”“不稳”的困境。民办高职院校只有通过多渠道引进、多方式培养、多政策留人等途径, 打造一支“量足”“质优”“稳定”的教师队伍以保障民办高职院校百万扩招背景下的教育教学质量, 培养高素质技术技能人才, 服务于建设现代化经济体系和实现更高质量更充分就业。

**关键词:** 百万扩招; 民办高职; 教师队伍; 困境; 出路

2019年, 我国实现了高职院校扩招100万的目标。2020年, 李克强总理在第十三届全国人民代表大会第三次会议上提出了高职院校扩招200万。从生源数量来看, 高职已有的存量加上以及即将迎来的200万扩招的增量, 高职院校迎来了规模发展千载难逢的机遇, 为职业教育作为类型教育奠定了规模基础; 从生源结构来看, 高职扩招使得高职生源结构从传统的以普高、中职生为主的生源结构, 转变为了以普高、中职生源为主, 退役军人、下岗工人、新型职业农民为辅的多元化生源结构。教师作为教育教学活动的主要实施者, 高职生源规模的壮大以及生源结构的多元化与复杂化, 对高职院校教师队伍的数量、质量以及结构提出了新的更高的要求。从教师的“数量”来看, 以全国1423所高职院校数量计算, 以2019年100万扩招加上2020年200万扩招计算, 平均每所高职院校增加约2100位学生, 按教育部师生比1:18的合格要求, 则每所高职院校平均增加117名教师才能达到合格要求。从教师的“质量”与“结构”来看, 多元化生源结构的变化, 对教师的多元化构成及质量结构提出了更高“质”的要求。

## 一、民办高职院校教师队伍建设面临的困境

促进社会稳定和扩大就业, 服务建设现代化经济体系是职业教育作为类型教育的重要使命。百万扩招使高职院校在迎来发展机遇的同时, 也面临着诸多挑战。

### (一) 民办高职院校教师队伍数量不足

民办高职院校教师队伍规模受限, 主要源于以下五个方面的原因: 一是民办高职院校办学主体的不同, 教师无法在民办高职院校获取国家事业单位编制, 成为制约民办高职院校师资规模扩大的主要因素之一; 二是社会对民办高职院校存在着传统的“歧视”观念, 再加上民办高职院校存在着不擅长于学习学生偏多的实际情况, 使得教师在教育教学过程中的社会认同感、职业成就感受

影响, 制约了民办高职院校对优秀教师的吸引力; 三是民办高职院校经费主要来源于社会力量投资、学费及部分创收收入, 造成民办院校教师待遇水平普遍偏低, 造成大多数教师不愿意进入民办高职院校就职; 四是民办高职院校为节约办学成本, 在一定程度上采取了缩减教师规模的措施。

### (二) 民办高职院校教师队伍质量有待提高

高职扩招生源结构、生源特点的变化以及新一代信息技术的发展, 对教学内容、教学技能技巧、教学手段等提出了更高的要求。

#### 1. 生源学习目标的变化, 对教学内容提出了新的要求

由普高生、中职生组成的传统生源而言, 教授的内容重在学科知识体系与技术技能的传授, 学生学习的目标是对相关专业与技术技能的了解从无到有再到优的过程与需求; 而对于由退伍军人、新型农民等组成的非传统生源而言, 教授的内容主要以系统提升职业技术技能为主, 大多数是对行业或专业直接从有到精的过程与需求。

#### 2. 生源角色的变化, 对教师的教学技能技巧提出新要求

传统生源是从学校过渡到学校的过程, 他们的精力主要放在学习专业知识上, 承担的家庭、工作、社会的责任与角色较少, 学习作为其主要的职责与任务, 在教育管理方法上更为简单、单一; 非传统生源来自于各个行业, 需承担家庭、工作等各种责任与角色, 学习并非其主要的职责与任务, 学生多角色的身份对教师的教学能力与技巧有了新的挑战与要求。

#### 3. 生源学习时空的变化, 教学方法与手段的新要求

传统生源将在校学习为主要的任务, 学习时间充裕, 除因疫情防控特殊时期采取全面线上教学形式外, 主要以传统的线下班级授课形式为主, 有固定的上课时间、地点, 教师对课堂管控相对轻松, 可采取多种有效的教学手段和方法。而非传统生源承担多个角色与责任, 用于课程学习的时间相对有限, 对教学活动安排需要更加灵活, 以“线上”教学模式为主, “线下”教学为辅教学模式, 对教师采取有效教学手段与方法的要求更高。非传统生源追求学习内容、方法、效率的“短平快”, 需要教师利用有限的时间、有效的方法向学生传达有效的教学内容。再加上非传统生源在信息化学习的方法与运用现代“互联网+”技术开展线上学习的能力差异, 对教师的线上教学能力与技巧、线上教学的设计以及线上课程教学资源建设等都有了更高的要求。在开展非传统生源的线下教学过程中, 学生的角色背景、行业背景、年龄背景、社会阅历、学习目标与能力等各方面的差异较大, 这对

于教师的课前准备、课中把控、课后的考核反馈等提出了多元化的标准与要求,教师需要综合考虑生源特点,进行课程内容、教学方法与手段的重构。这对教师的教育教学能力、技巧都提出了前所未有的挑战。

## 二、民办高职院校教师队伍建设的出路

师资条件的不足,将制约高职教育质量的保障与提升。高职院校尤其是民办高职院校应转变思路,积极转型,探索师资队伍建设的新的路径、新思路,打造一支“量足质优稳定”的师资队伍,为百万扩招下的民办高职教育教学质量的提升提供坚实保障,落实立德树人根本任务。

### (一) 多渠道引进,扩充数量

民办高职院校办学机制灵活,其教育教学目标是培养具有技术技能的复合型人才,应该将教师引进路径重点放在具有企业、行业工作经验的一线技术技能人才。引进多元化的教师是扩大教师队伍的重要路径:一是引进应届硕士研究生、本科生以承担基础理论的知识传授工作;二是引进有企业、行业工作经历的优秀人才,重点承担技术技能教育培养;三是大量引进校企合作企业的一线管理人员、技术人员等担任兼职教师,承担项目技术指导;四是从校外培训机构聘请优秀培训教师承担一部分非传统生源的培训与教学工作;五是充分挖掘内部教师资源,鼓励学历高、工作经验丰富、专业对口的行政人员“双肩挑”,承担少量的教学任务,缓解一定程度的师资不足问题,如,可以选择财务部门的老师承担少量的会计、金融类课程的讲授,教务部门的老师可以承担部分教育管理学、教育学等方面课程的讲授等。

### (二) 多方式培养,提升质量

高职扩招对教师队伍的要求除刚性的数量增加外,生源结构与特点的复杂化与多元化则对教师的知识与能力结构提出了复杂化与多元化的要求和标准。民办高职院校应致力于打造专兼结合的具有“双师”素质结构的师资队伍,加大“双师”素质的培养力度,使教师既具有扎实的理论教学功底,又具备较强的实践指导能力。

#### 1. 培养内容多样化

“大物移云智”的时代背景对教师知识与能力有了新的要求,学校应加强对教师在新技术方面的培养、培训。一是更新教师知识体系,在数字经济新形势下,新一代的信息技术与“互联网+”所需的新知识将成为高职院校教师所必备的知识,只有教师具备了这方面的知识体系,才能培养出适合数字经济发展所需要的人才;二是培养教师掌握新技术,5G时代的新技术以及大数据、物联网、云计算、人工智能等新技术的发展与崛起,教师掌握这些技术,既是对教师知识结构的更新,也是对教师教学技术手段的更新;三是培养教师掌握新教法,创新教学技巧、重构知识、技能结构,创新教材、教法等,推进“三教”改革。

#### 2. 培养路径多元化

一是提升教师学历,采用“蓄水池”计划,鼓励中青年教师脱产或半脱产提升学历学位,采用定向委培或不定向形式,学校与教师签订在职学历提升协议,同时为教师学历提升提供相应的资金政策支持,以提升教师队伍的整体学历学位水平;二是采用“线上+线下”教师教学能力与素质的系统培训,提升教师的教学能力与技巧,对教师的基本礼仪与规范、教学技巧、创新创业教育能力、科研能力等方面进行系统培训,提升教师的教育教学与内涵建设的能力与技巧;三是提升教师的实践动手能力,采用企业挂职锻炼、校企合作单位委培等形式,通过定期或不定期的企业挂职锻炼,掌握企业一线技术技能,锻炼和提升教师的实践能力;四是通过引导教师向社会提供社会服务,鼓励引导教师做横向科研,以提升教师的综合能力。

### (三) 多政策留人,稳定队伍

#### 1. 高薪优酬——待遇留人

民办高职院校最大的劣势在于无法为教师提供国家事业单位编制,只能以“高薪优酬”作为关键的手段稳定教师队伍。扩充教师的薪酬体系,完善薪酬政策,从课时费、科研经费、内涵建设奖励(竞赛、项目建设等)等方面进行考量,完善薪酬体系,给予教师在科研、内涵建设方面的政策激励,激发教师的教学、科研与内涵建设热情。

#### 2. 职称、职务晋升——事业留人

由于职称评定下放到学校,民办高职院校应该在质量与标准不降低的前提下完善职称评定政策,给予教师职称评审及职务晋升的通道。

#### 3. 工会关怀——感情留人

充分发挥工会、教代会等组织的作用,组建基层工会组织,关心教师身心健康,提升工会福利,定期或不定期举办多种形式的工会活动,如组织教职工子女参加亲子活动、教职工免费体检、改善教职工食宿条件、定期召开教职工座谈会,了解教职工的意见和建议等。

#### 4. 尊师重教——氛围留人

营造尊师重教的文化氛围,评优评先树典型、树榜样等。培养学生、后勤、行政管理人员对教师的尊重,培养教师对学校的认同感与归属感。

### 参考文献:

[1] 章金萍. 扩招百万背景下的高职新型师资队伍建设[J]. 教育与职业, 2019(21): 13-18.

作者简介: 蔡雪梅(1988-),女,硕士研究生,研究方向为: 高等教育学、职业技术教育研究。