

新时代高职教师队伍建设路径研究

郭林岷

甘肃畜牧工程职业技术学院, 中国·甘肃 武威 733006

【摘要】基于近几年高职院校整体改革的成果,高等职业院校教师队伍建设相比过去以往来说已经有了比较大的进步,整体的建设规模不断地扩大,结构持续性地完整,整个教师队伍培训体系也基本健全。本文主要通过阐述高等职业院校教师队伍建设的主要成效以及存在的主要问题,有针对性地提出具体的建设路径,不断地扩大教师队伍建设的规模,优化内部的体系结构,健全培训计划方案,将教师在工作中的主动性和积极性尽可能的发挥出来,为高等职业院校的进一步发展,创造良好的条件,奠定坚实的基础。

【关键词】新时代; 高等职业院校; 教师队伍; 建设路径; 思考分析

Research on the Construction Path of higher Vocational Teachers in the New Era

Guo Linmao

Gansu Vocational And Technical College of Animal Husbandry Engineering, Wuwei 733006, China

[Abstract] Based on the results of the overall reform of higher vocational colleges in recent years, the construction of teachers in higher vocational colleges has made great progress compared with the past. The overall construction scale is constantly expanding, the structure is continuously complete, and the training system of the whole teacher team is also basically sound. This article mainly expounds on vocational colleges teachers team construction of the major achievements and existing major problems, puts forward the construction of the concrete path, constantly expand the scale of the teacher team construction, optimizing the internal architecture, and perfect training plans, to teachers' initiative and enthusiasm in the work as far as possible to play out. For the further development of higher vocational colleges, create good conditions and lay a solid foundation.

[Key words] New era; Higher vocational colleges; The faculty; Construction path; Thinking analysis

引言

在新的时代下,我们国家的高等职业教育无论是规模还是数量都有了巨大的发展与变化,特别是“双高计划”的实施充分地表明,我们国家的高等职业教育也进入了全面的有特色的发展的新时代。据相关研究表明,国外的一些发达国家在职业教育这方面本身就具有很强的实操性,无论是教学方式还是教学内容都比国内的要更加的重视技术的应用。从我们国家高等职业教育这些年来的发展过程中我们能够知晓,实际上社会上并不是很重视职业教育的发展,但是近些年来随着社会各行各业对职业人才需求不断增加,所以社会上对高等职业教育的关注度也越来越大,特别是在新的时代下,作为高等职业教育发展的一分子,如何才能提高教师的综合素质和能力,优化教师队伍的建设,同样也是当下国内高职教育领域需要重点解决的问题。

1 新时代下高等职业院校教师队伍建设的成效分析

1.1 规模逐步扩大,结构不断健全

对于高等职业院校来说,本身就具有鲜明的特色,并且这种有时代特色的产物也促动着“双师”内涵不断地丰富且清楚。但是换言之,从另外一种角度来说,虽然高等职业院校教师队伍建设有了一定的成效,但是还存在着很多不可避免的问题,限制了高等职业教育全面系统的发展,比如说培训体系不够健全,主体较为单一,整个培训组织的功能和价值并没有充分的发挥出来。

近些年来 社会经济的发展,推动了国内高等职业教育的进一步发展。现如今,职业教育的规模也在不断地扩大,教师的数量逐年呈现出了递增的现象。根据相关统计数据显示,在近五年来我们国家的高等职业院校的数量增加了一百多所,教师数量也增加了将近10%。教师队伍规模的扩大、数量的增加为整个体系结构的完善以及院校的扩招和人才培养的质量提升提供了坚实的保障,为社会创业的转型升级以及经济的发展给予了重要的人才支撑^[1]。

1.2 教师培养培训体系初步建成

首先,高等职业院校已经在内部建立了规范化,标准化的培养机构以及职业技术的教育体系,为稳定教师队伍奠定了坚实的基础。现如今,很多高等职业院校都有独立设置的二级学院,除了能够培养人才之外,还能够培养全新的职业教育教师。其次,从国家的层面来说,这些年来也相应启动了提高职业院校教师素质计划的项目,根据教师的实际状况和学生的具体需求,有针对性地提出了提高教师教学能力和实践能力的措施。在国家的要求下,高等学校的教师也不断地参与到了培训计划中来。最后、在很多一线城市已经形成了以国家型的基地为引导,省一级的基地为主体的职业教师培养体系,依托高等职业院校、大中型的企业建立了重点的培训基地,为教师教学能力和实践能力的提高创造了良好的条件^[2]。

1.3 健全了具有特色的教师管理体系制度

从教师的类别来说,自从2012年起,国家教育部等相关部门印发了职业院校教师的管理办法,分别对专任教师、兼职教师的基本条件、具体要求、招聘程序、组织管理和费用来源进行了标准化、规范化的管理。到2019年国家教育部门联合其他部门出台了新时代下,职业教育教师队伍建设改革的实施方案,建立了全新的教师准入制度,采用了多元化的培养培训体系。从各个方面对制度做出的规划。除此之外,从管理的角度来说,在2016年国家教育部联合其他等七个部门印发了职业院校教师在企业实践中的具体规定,从内容和形式以及组织、管理、考核等方面作出的规范。2016年,教育部也颁发有健全职业教育教师培训体系制度的意见,推动了具体制度建设的措施,建立了校园和企业合作的教师培养体系,强化了对教师管理的规范化。

2 新时代下高等学校教师队伍建设中存在的实际问题

现如今,随着高等职业教育的进一步发展以及社会经济的持续发展,社会各界对高等职业教育的要求越来越高。在当下的这个时代,高职院校的教师依然存在着规模不大,数量不足,结构不健全,培养体系不全面,主体较为单一,各项组织功能没有落实到位,教师自我价值感不明显等各方面的的问题,这些问题不仅限制了高等学校教师职业生涯发展,同样也制约了整个高等职业教育的进一步发展。

2.1 职业院校教师数量不足,内部结构需要优化

首先,教师队伍数量的增加无法满足现如今高等职业教育可持续发展的具体需求。从2015年开始一直到现在为止,教师的数量和规模虽然有了一定程度的扩大和增高,但是在高等职业院校扩招的不断增加的背景下,教师团队的数量依然还是比较欠缺。其次,“双师型”教师占据的比例较低。截止到2019年年底为止,高等职业院校“双师型”教师仅仅只有20余万人左右,一大部分高等职业院校双师型教师的教学比例不超过50%,所以说教师队伍的主体结构优化还有非常大的完善和健全的空间。最后,职业院校教师的专业能力和素养无法满足职业高质量、高效率发展的基本需求,无论是教师的计算机应用能力还是社会服务能力都无法匹配现代化高等职业教育发展的需求。

2.2 高职院校教师培养培训体系不够健全,主体过于单一

健全的高职教育教师培养培训体系,不仅需要学校与企业的合作,同样也需要政府和社会的支持,只有这几个方面共同努力相互协作,才能够建立一支高素质、高质量的高等学校教师团队。但是当下高等职业院校教师在培养培训体系这方面确实还不够健全。第一,院校内部缺乏培养专业教师能力的机构。由于这些年来受到社会资源以及市场因素的影响,高等职业院校办学的定位以及对人才培养的定位已经偏离了职业教师培养的初心。除此之外,绝大多数的职业要求都是以培养本科生为主,这就导致了高等职业院校招聘的教师一般最基本的都是需要拥有

研究生学历的人才,就是因为需求不匹配,所以也就导致整个体系的不健全的教师的专业标准和准入制度有所不足,专业的标准能够为教师培养培训体系的健全提供一个良好的条件,也能够为教师提供质量和素质方面的控制,但是现如今高等学校教师资格要求依然还是采用普通教师的标准,不仅层次不够全面,而且各个层次的标准也没有明确,分类不够明显,实践课程与专业课程无法有机的结合在一起,所以也就致使了教师在培训要培训这方面很容易迷失方向,除此之外,教师准入体系制度的欠缺导致高等职业院校从其他各个高校中引入的教师的实践能力和教学能力比较弱,严重限制了高等教育的进一步发展。第三,在企业与校园的合作中,教师主动参与到实际操作中来,培养培训自身的能力这方面的积极性不高,由于职业教育的属性,所以也就决定了教师在这方面的培养也需要有两个主体企业。这对于教师的培养是非常重要的,但是长久以来政府在校园和企业合作过程中,各方面的体系制度不够健全以及服务能力欠缺,所以没有给企业带来一些实质性的好处,企业对于高等职业院校教师的培养培训工作,也没有一个全面系统的规划。的第四,上岗之前的培训和上岗之后的培训完全脱节。对比国外一些比较发达的国家而言,他们的职业教育教师培养培训制度是比较的完善,而我们国家在这方面并没有将培养培训的作用发挥出来,已经设立的培训基地的主要服务对象也是一小部分的骨干教师,并没有全面的落实在国内高等职业院校的所有一线教师中。

2.3 组织培养功能没有发挥出来

校园与企业之间合作建设培训基地,也是提高教师团队实践能力和素质的核心方式。但是当下这些组织机构或者是培训基地的功能发挥得也并不是很理想。首先,校园与企业合作建设培训基地中,关于教师队伍培养培训功能没有发挥出来,企业和高等职业院校的意见不相符,忽略了培训培养这方面的重要性,这样的观念已经在整个国内高职教育中形成了一种共识,但是现如今实训基地对于一线教师的培养效果确实不是很好,之所以出现这些问题,就是因为政府方面和高等职业院校对实训基地的建设过于的重视宣传效果,而忽略了实践功能。校园与企业建设的实训基地主要的目的还是为了能够满足人才培养以及学生实训方面的需求,并没有对教师的培养培训进行系统、全面的规划,也没有制定相应的课程计划和大纲,也没有规章制度对整个的教师培训效果进行考核。这样一来,教师在实训基地中就无法提升自身的能力和素质。除此之外,高等职业院校教师工作方面的压力比较大而且时间也有限,除了要完成正常的教学任务之外,还需要承担资源建设、课程建设以及行政工作,所以空余的时间进入实训基地进行培训。与此同时,教师发展中心也是高等职业院校教师提高综合能力和素质需要设立的一个独立的机构。但是通过查询校园网站,我们能够发现设定的这种机构的院校只占据了不到一半。所以说如果对高等职业院校在机构探索这方面还处于初级的阶段,在各个方面都需要大量的工作

来完成。未来教师发展中心的建设,自然也需要根据高职教育的具体特征和属性,有针对性地将其具体功能发挥出来。

3 新时代高职教师队伍建设的不具体路径

在新的时代下,高等职业院校教师队伍的建设本身就是要以科学合理的专业标准作为指导。无论是上岗之前的培训,还是入职之后的培训以及继续教育都是一个系统化的过程。在未来高职教师队伍的建设过程中,需要政府相关部门、高职院校本身、社会上的企业以及教师的共同努力,强化各方面配合的力度,通过对教师队伍精细化管理,以此来提高教师工作的积极性和主动性。

3.1 建立健全专业标准与准入制度

健全高等职业院校教师专业标准以及职业准入体系,也是为整个高等职业院校在日后的培养培训工作提供一个引导。与此同时也是为教师专业化以及高质量高素质的培训提供一个坚定的保障。现如今,高等职业院校教师在专业标准这方面有一定程度的欠缺,而且影响到了教师的准入以及人才培养质量的提升和整个高等职业教育质量的提高,所以从这个角度来说,一定要首先建立分层次、分类别的教师专业标准。根据教师的综合素质和个人能力及基本要求,对教师各方面展开研究,参考发达国家职业教育的教师专业标准,在主体开发的基础上建立专业的评定委员会,选择行业内的优秀专家学者和企业技术骨干加入。在内容这方面需要强化重视教师在教学工作中的实践性以及计算机应用能力,结合当下高等职业教育发展的趋势和方向,区分高等职业教育和本科教育的不同之处,制定专业标准,坚持基本标准和具体标准相结合的原则。除此之外,需要健全高等职业院校教师准入制度,这也是为教师的质量和素质进行一个提前的控制。在专业标准的前提与基础下,健全准入的具体流程和考核的周期,并且对教师拥有的资格证书进行规定。此外,还需要对教师的资格有效期进行一个考核,对各种不一样的类型以及各个不同专业的教师需要明确培训的重点内容以及时间和考核的要求,如果说没有通过考核就立即淘汰。这样一来,教师也能够日常工作展开的过程中,始终树立终身学习的理念,这对于教师职业生涯来说,也是有一个很好的促进作用。

3.2 加大教师队伍培养的规模,引入高层次人才,优化师资结构

首先,从国家角度来说,需要强化对高等职业院校的经费投入和管理的规范标准,对高等职业院校的发展定位和人才培养目标提出明确的要求,形成一个职业院校与高水平的大学共同开展技术教育的全新局面。其次,高等职业院校需要根据社会上

各个产业发展的需求趋势,尤其是面对新型的产业以及制造业和服务业岗位需求量比较大的岗位,可以设置一些专业制定相应的专业标准和人才培养目标,健全专业建设,利用职业教育的特色设置职业教育教师的培养体系,不断地提高教师人才培养的层次。除此之外,企业需要根据产业发展的需求和趋势,引进具有企业丰富经历的高技能人才,不仅能够强化职业院校产业与教育融合的深度化,也能够提高学生的能力和素质,这也是优化教师队伍的主体结构,创造高水平、高质量教师团队的核心基础。高等学校需要健全公开招聘技能人才的具体模式,按照人才培养目标和专业建设的需求引入高技能人才,通过提高教师福利待遇或者是按照相应的绩效成绩作为奖励的方式,吸引企业高技能人才的加入。与此同时,由于企业和高等职业院校的发展目标、方式以及职业要求和文化氛围这几个方面都有不同,所以说需要对企业中的高技能人才在职业教育中扮演的角色进行一个精确的定位,政府相关部门需要和企业以及高等职业院校携手共同努力,健全教育培训的体系和流程,打造创新型的专业教师团队。

4 结束语

总的来说,高等职业院校教师团队建设是高职教育教学持续、健康发展的前提与基础,一定要从顶层设计的角度设计,站在长远的方向进行规划,无论是国家层面还是教育系统方面以及社会上的企业和高等教育院校都需要共同努力,不断地健全高等职业院校教师的专业能力和水准。与此同时,还需要参考国外职业教育的一些经验,根据我们国家这些年来职业教育发展的具体状况,总结教师队伍建设的经验,健全教师队伍培训体系,提高职业院校的治理水平和能力,调动教师积极主动投入一线工作的热情,将高等职业院校教师队伍建设和这项工作的意义和价值充分的体现出来。对于高等职业教育来说,无论是在哪一个阶段都需要将职业教育的思想深刻的贯彻落实融入在其中,只有这样才能够不断地提高职业教育在整个社会中的地位。

参考文献:

[1]教育部.发布《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》并介绍相关重点任务进展情况[EB/OL].(2019-10-17)[2020-06-17].

[2]教育部.“高等职业教育质量稳步提升,一批高水平学校快速增长”有关情况[EB/OL].(2016-06-28)[2020-06-17].

作者简介:

郭林崧(1968.9-),汉族,甘肃省庆阳市环县人,本科,副教授,研究方向:英语语言学。