

高质量发展背景下中职教师队伍建设的困境与策略研究

韦本强

惠州市榕城职业技术学校, 中国·广东 惠州 516133

【摘要】随着新《中华人民共和国职业教育法》的颁布, 职业教育的地位进一步提高, 对中职人才培养工作的要求也在不断提高。为培养出技术型、技能型人才, 推动中职教育高质量发展, 就必须打造一支专业、高素质的教师队伍。但从实际来看, 中职教师对于建设情况并不理想, 教师综合素质有待提升, 教师结构缺乏合理性, 教师队伍建设缺少支持。

【关键词】高质量发展; 中职; 教师队伍建设

构建高质量教育体系成为实现教育强国、文化强国的战略需求。尽管职业教育的地位有所提升, 然而中职教育依然处于教育体系的薄弱地位^[1]。在推动中职教育高质量发展过程中, 教师作为教育的组织者和实施者, 加强中职教师队伍建设成为推动中职教育高质量发展的关键所在。当前中职教师队伍建设情况与高质量发展需求相对比还存在很大差距, 教师队伍建设面临着教师专业化水平低、培育机制不健全、产教融合缺乏深入等诸多问题如何解决中职教师队伍建设困境, 建设一支高质量、高素质、结构稳定的中职教师队伍成为中职高质量发展中需要关注的问题。

1 高质量发展背景下中职教师队伍建设面临的困境

1.1 中职教师队伍综合能力与素养有待提升

新时期, 中职院校教师不光要掌握基本的理论知识, 还需要具备良好的专业技能水平, 因此双师素质成为中职教师最基本的能力要求。面对企业对人才要求的进一步提高, 中职教师需要从理论知识基础上, 对学生展开专业技能指导, 让教学真正做到学以致用, 培养出企业发展所需要的人才。然而从实际来看, 大部分中职教师学历水平较高, 他们掌握着最新的知识与理论, 对于新知识、新教育理念的接受能力也比较好, 但是面对中职教育, 其职业教育有关知识的沉淀和教育能力还需提升。

具体而言, 中职教师在育人工作中, 虽然专业对口, 在教学中可以围绕专业展开详细讲解, 然而不懂得怎样做专业, 教师队伍具有显著的学院化特征。可以说, 中职教师专业素质参差不齐, 双师能力有待提升成为影响中职教育高质量发展的关键。此外, 中职院校与高职院校有所不同, 中职生源比较差, 很多学生都是来自初中、技巧等, 中专学生只是掌握专业技能与知识远远无法满足其毕业深造的需求, 提高中职学生文化水平、培养学生良好的学习

习惯, 为学生今后提高技术等级和学历水平奠定良好基础, 需要高素质水平的中职教师。

中职教师队伍结构主要由专职教师和兼职教师构成, 两种教师的组合可以很好弥补传统教师队伍的不足。与在职教师相对比, 兼职教师在技术与动手层面上要比在职教师更逊一筹, 但其弱点在于理论缺失, 在教学中可以为学生进行专业技能示范, 却因为教学经历不足、理论缺失而导致教学效果不理想。并且, 兼职教师主要来自企业, 由于本身缺少良好的教学方法和教学经历, 在教学中对于教育原则的理解不充分, 常以生产经验来开展教学工作。所以在推进中职教师队伍建设过程中, 如何充分发挥好在职教师和兼职教师双方优势, 推动中职教育高质量发展成为中职教师队伍建设需要关注的重点。

1.2 中职教师队伍建设缺少完善、顺畅的机制

中职教师队伍建设过程中, 良好的教师专业发展机制会直接影响教师队伍建设效果^[2]。当前中职教师专业发展机制主要存在三方面的问题, 具体如下:

第一, 教师职称晋升机制缺失。当前中职教师职称晋升机制缺失, 尽管很多省份围绕中等职业教育教师职称评审有关文件、政策, 但在具体落实时并没有构成针对中职教育, 且具有中职特色的教师职称晋升机制, 甚至部分地区在职称评审时存在重中学, 轻中职的情况, 这也导致很多中职教师的晋升道路止步于高级讲师, 后续晋升难度大。

第二, 教师专业发展缺少支持。近年来, 中等职业教育在教育体系中的地位不断提升, 也使得中职院校招生规模不断增加, 对于教师需求量也不断增加。在中职教师专业发展过程中虽有充足的资金支持, 有关中职教师资格制度也在不断探索, 然而和初中、高中阶段的教师相对比, 中职教师中有不少教师并非师范教育出身, 教育有关理论与

知识较为薄弱。在后续教师队伍建设过程中, 中职教师专业发展规划不清晰, 教师缺少培训学习机会, 一定程度上影响了中职教师专业发展, 也导致中职教师专业能力与素养参差不齐。

第三, 教师队伍建设机制不完善。中职院校在扩充教师队伍时, 教师招聘考试以理论考试为主, 这种重理论轻实践的招聘模式导致新教师实践能力缺失, 再加上很多教师并没有企业一线岗位经验, 理论教育教学与专业技能教学失衡。在兼职教师引进过程中, 受到校企合作不够深入的影响, 中职从企业引进兼职教师面临诸多困境。例如: 兼职教师缺少充足的经费支持、薪酬制度缺失等等。在双师教师队伍建设方面, 中职在双师教师队伍建设方面缺少相应的培养制度, 教师所接受的理论知识与企业岗位实践不相匹配, 双师教师队伍建设不符合双师标准。

2 高质量发展背景下中职教师队伍建设策略

2.1 完善机制, 助力教师专业发展

在高质量发展背景下, 中职育人工作要想紧随时代发展步伐, 提高人才培养质量, 教师队伍建设就要着眼于教师专业发展, 通过完善中职教师队伍建设机制来为教师专业发展提供内在动力^[3]。一方面, 相关部门可以进一步完善中职教师准入制度, 结合中职教育特点来构建教师资格认定办法, 细化职教教师资格考试、职教教学技能、企业实践经验等要求; 另一方面, 完善中职教师职称评聘制度。当前中职教师职称晋升困难、晋升通道不顺畅。面对这些问题相关部门除了颁布职业教育教师职称评审有关文件、政策之外, 还要确保政策能有效落地, 并结合实际情况适当增加中职教师职称晋升指标, 让中职教师的晋升道路更加顺畅, 激发中职教师专业发展的内在动力。除此之外, 中职院校应当重视教师专业发展, 优化教师专业发展培养模式。

2.2 管理创新, 强化双师与兼职教师队伍建设

双师教师队伍建设在推动中职教育高质量发展中扮演着重要角色, 是保障中职人才培养质量, 促进学生全面发展的关键。而兼职教师的引入可以让中职人才培养工作更好满足新时期企业对人才培养的要求, 为学生今后成长发展奠定基础。通过创新中职教师管理体制, 利用管理制度改革保障双师与兼职教师队伍建设的实效性。

2.2.1 双师教师队伍建设

在双师教师队伍建设中, 可以结合教育部门提出的“双师型”教师岗位能力与职业资格标准, 完善教师入职资格考核, 除了考察教师职业教育理论知识之外, 还要对教

师实践技能进行考核。对于在职教师, 为方便教师职后提升, 可以通过双师教师培训体系、职业技能大赛等方式提高中职教师双师素质。除此之外, 还应当落实好“双师型”教师职业资格证书制度, 将双师教师职业资格证书作为新教师选聘标准以及在职教师评优评先标准, 逐步提高中职教师队伍整体素质和水平。

2.2.2 兼职教师队伍建设

兼职教师主要来自企业, 他们对专业发展现状、未来发展趋势、专业技能以及企业用人需求有着更加深入地了解。为吸引更优秀的高技能、高素质、能工巧匠的兼职教师, 完善中职教师队伍结构, 相关部门可以结合当地中职教育发展实际情况, 出台中职教育兼职教师聘任、管理有关的文件与政策, 明确中职院校聘任兼职教师的费用来源以及兼职教师的聘用流程与标准, 规范中职兼职教师聘任管理工作, 并形成长效且有效的运行保障机制。

2.3 规范评价, 以考核机制稳定教师队伍

完善的绩效考核制度有助于壮大并稳定中职教师队伍, 规范绩效考核制度能够营造良好的教师队伍建设环境。一方面, 中职教师绩效考核优化可以扩大考核主体, 除了校内领导、教师互评之外, 还应当让学生参与到考核当中, 通过三方主体参与来提高考核的科学性。在考核方法上, 可以分为周期性考核、半年考核以及年终考核, 周期考核每学期一次, 主要是对教师教学质量、师德师风建设等方面的考核。而半年以及年终考核主要是中职院校领导结合周期考核结构展开的考核。绩效考核结果可以与中职教师职务晋升、优秀教师评选以及薪资挂钩, 对于在考核中多次、连续表现优秀的教师纳入年度优秀教师评选名单当中。

3 结语

中职教育高质量发展关乎社会建设与经济发展, 而中职教育高质量发展离不开优秀的教师队伍。中职教师队伍建设存在诸多问题需要解决, 面对这些困境, 相关部门和中职院校管理者需要引起重视, 从教师队伍选聘、引入方面提高标准, 并重视双师与兼职教师队伍建设, 完善绩效考核制度, 以此来打造一支高水平、高素质的教师队伍, 进而提高中职教育质量, 推动中职院校高质量、长远发展。

参考文献:

[1] 刘纯浩. 中职教师教学创新团队建设路径[J]. 亚太教育, 2023, (22): 49-51.

[2] 付双全. 新时代中职学校“双师型”教师队伍建设策略研究[J]. 教师, 2023, (30): 84-86.