

# 新时代高职院校教师队伍素质建设的几点思考

陈志桥 陈端海

(新疆医科大学厚博学院 珠海城市职业技术学院)

**摘要:** 新时代高职院校教师队伍素质建设是我国当代教育的重中之重,承担着重要教育任务的教师队伍只有提升队伍素质,才能提高高职院校的办学水平和未来的发展潜力。高职院校为社会培养各种应用型人才,对国家经济发展起到重要作用,因此高质量的教师队伍才能保持高职教育的持续发展。当前,高职院校教师队伍素质不能够完全适应教学要求,实践能力有待提高,教师队伍素质培养已成为各个高职学校建设的重点。

**关键词:** 高职院校;教师素质;建设

## 一、高职院校成为我国高等教育不可缺少的一部分

90年代中后期,随着经济的快速发展,社会对各类高级技术人才有着更多的需求,以中职教育为主体的办学方式无法适应与满足经济社会发展的需要。社会对职业教育结构与类型的需求呈现多元化,不仅需要中职教育,更需要大力推进高职教育的发展;在职教类型方面,不仅要促进公办职业教育的发展,也需要大力推进民办职业教育的发展;在职教发展区域上,不仅要推进城市职业教育的发展,更需要促进农村职业教育的发展。<sup>[1]</sup>从1996年开始,我国相继出台了《职业教育法》、“关于大力推进职业教育改革与发展的决定”“加强高职、高专师资建设的意见”等法律法规及政策文件,由此使得我国职业教育政策进入了多元化的发展时期,不再局限于中职教育的发展。高职院校的出现增加了学生接受再教育的机会,促进高等教育大众化,近年来高职学校发展迅速,根据教育部在2019年公布的高校名单,全国高职高专院校数量增长到1423所。其中:公办高职高专院校1098所,民办高职高专院校322所,中外合作办学高职高专院校3所。院校的增长极大的满足了高等教育大众化,为高等教育的发展做出了突出的贡献,高职院校现已成为我国高等教育不可或缺的重要力量。在人们的传统观念里,高考成绩好的学生考上普通本科院校,只有成绩不够好的学生才被迫选择高职院校,这种片面认识不利于高职院校的招生和就业。国务院2019年印发的《国家职业教育改革实施方案》明确指出,<sup>[2]</sup>职业教育与普通教育是两种不同教育类型,具有同等重要地位。因此,首先要彻底改变人们对职业教育的认识,提高高职院校和高职教育的社会地位。

## 二、高职院校教师队伍存在的问题

从2000年开始至今,国务院、教育部相继颁发了一系列重视建设高职院校教师队伍的文件,有:《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》、《国务院关于加强教师队伍建设的意见》等相关政策文件都提出了要加强新时代高职院校教师队伍素质建设。<sup>[3]</sup>教师是学校的灵魂,教师的教学水平决定了一所学校的好坏,是学校声誉的保障,学校的荣誉取决于教学的质量而不是其他。然而高职教师整体明显还没有具有较高的“实践性”、“应用性”、“专业性”等特征。问题有很多,其中高职院校管理者对教师素质建设认识片面,对教师缺少人文关怀,使教师对学校文化、核心价值认同点低,影响教师稳定发展,使教师缺少积极性和主动性,只是为完成工作而在教学。没有合理的结构体系,管理体制不够完善,硬件设施缺乏,教师待遇偏低等问题也对教师队伍影响巨大,而院校师资总量距国家规定标准的18:1远远不足,对高职院校的建设造成重大影响。对于教师队伍而言,促进自身自主发展、持续发展,发挥教师的示范性、引导性、凝聚性存在不足,如何去培养学生

更专业更主动更加灵活多样的学习没有具体的方法,学生学习的模板固定,没有个性化培训体系。教师素质师德缺乏,做好师德建设才能从本质改善提高教学质量,教师善于汲取新知识,乐于科学研究,勇于追求人生价值,熟于网络技术应用,在教学生培养中增强心理耐力才是新时代教师素质的体现。

## 三、加强高职院校教师队伍素质建设

**严格的资格准入标准:**一位普通的教师要进入高职院校任职,必须达到高职院校教师的准入条件,高职院校应吸纳更多的“双师型”人才扩充到自己的队伍。在各大海内外高职院校的教育资质中,双师素质教师是高职院校师资队伍力量的核心,其不但需要具备教师资格,更要有与职教课程相应的职业资格与实践实操经验,此类教师不但可以教授基础课程,更可以引导学生完成进行科研或相关的社会工作。由此可见设定严格的资格准入标准,更能让一名教师以过硬的专业素质和个人素质完成对高职教育技术性、实用性的课程,培育出高素质的人才。**设定教师培训机制:**教师的培养与应用是相互支撑的,若只是一味的使用教师,而不注重培养与继续教育,教育队伍的活力将会枯竭,知识将会老化,严重影响教学质量从而对学生的培养。学校应根据教师队伍情况,设置专业的培训计划化,定期进行培训。**骨干人才的培养:**高职院校的教育及高校必定离不开带头人的引路,学校对骨干人才的培养极为重要,骨干教师的水平直接影响着教师队伍的质量,健全学校骨干人才引进计划及评定标准,在优质教师与青年教师中进行双向选择,按照教学任务、科研职责,制定适合各个等级教师的培养计划。学校每年给予一定经费,让各学科骨干人才到国内外知名高校进行交流、学习、专研等,以提高骨干人才的各项素质水平和文化底蕴。经过一定时期的培养,进行考核,并在骨干人才中选拔优秀的学科带头人,打造教师之间共同相互学习的文化氛围,从整体提高教师队伍的各项水平。**实行评聘制度:**学校设立与发展专业的职称评选委员会,评聘高级职称专业技术的职务老师,提升学校教师发展整体水平与整体素质。但由于初入高校的青年教师人数居多,普遍存在职称低、教龄短、科研成果较少等问题,从而影响教师的进阶。为此,学校可以根据本院情况,创造一个能让年轻教师晋升的平台,这种做法不仅可以让高级职称结构比例趋于平衡,让老师提高教学质量,使科研成果更突出,更能体现学校对青年教师的关怀,使他们更加乐于将精力放置于教学、科研等工作上,提高工作所带来的幸福感和人生价值。**实行工资奖励制度:**近年来高职教师学历层次普遍提升,高学历要求高工资无可厚非,大多数院校为了吸引人才,往往以重金聘请。院校可以运用工资、奖金及补助津贴的方式丰富薪资,实行优质优厚待遇,有步骤、有层次、有

(下转第31页)

(上接第 27 页)

计划的提升薪酬水平,以不低于同种类、同地区水平为准则,针对不同教师水平、职称及完成的年工作量,制定下一学年的工资水平,积极实行绩效管理制度。加大对工龄津贴的补助,工作年限越长补助越高,保障教职员工在本校工作的稳定性,稳定师资结构,建成长效教师发展机制;按教师收入标准缴纳“五险一金”,满足教师对生活保障的需求;通过大力提高教师收入,能鼓励教师快出、多出高质量科研成果,改善高职院校在科研方面的薄弱形势。

新时代的高职院校,是与教师水平紧密相连的,建设教师队伍素质以达到高职院校发展的要求,学校需在教育理念、管理培训、教师成长等一系列问题中取得成绩,必须对教师队伍进行合理管理和科学的规划。对此许多国家都对高职教师的培养探索出各种有效的先进方法,有助于我们高职教师队伍的培养,让我们在前进当中起到借鉴作用。教师队伍素质的建设,不仅提高院校教学质量,更加解决了院校自身生存发展需求。

教育教学是永无止境的,教师队伍的能力培养和知识经验的积累,都不是一蹴而就的,要以不同方式进行反复培训和进修才能满足工作发展的需求。新时代高职院校教师队伍素质的提升,需要具有大胆的改革创新意识和开拓精神,要勇于突破传统的思想束缚,抛弃模板式教育,努力培养创新型教师队伍,

从而提高学生的创新意识。优质的教师素质不仅要在自己的专业领域取得科研成果,更要善于和学生沟通,了解学生的心理活动,从而挖掘学生的优点。

综上所述,新时代高职院校教师队伍素质建设还有很大的进步空间,只要找准问题的关键,不断完善师资队伍的建设,科学有效的培养必能提高教师队伍素质。

#### 参考文献

[1]孟宪乐.新时代师范院校在教师队伍建设中主体作用的发挥[J].中国教育学刊,2018(7):53-56.

[2]黄道平.构建新时代高职院校德育工作体系[J].学校党建与思想教育,2019(24):7-9.

[3]刘雷.新时代高职院校“双师型”教师队伍建设困境与出路[J].教育与职业,2019(23):74-77.

#### 作者简介:

陈志桥,男,湖南邵阳人,研究方向:卫生事业管理、卫生政策、教育研究。

陈端海,男,湖南邵阳人,硕士研究生,副教授,珠海城市职业技术学院港口与航运管理专业主任,西江航运研究中心主任。研究方向:港口区域经济研究、西江航运市场研究、教师发展教育研究。