

构建新质生产力发展民办高职院校高素质师资队伍建设机制研究

王贵湖¹ 杨柳絮² 郭昌义³ 先星¹ 郁蕊¹

1.威宁县高级技工学校 贵州毕节 533100;

2.贵州工贸职业学院 贵州毕节 533100; 3.威宁县第二中学 贵州毕节 533100

摘要:新质生产力从科技创新提出了新时代高素质劳动者、科技劳动资料和广泛劳动对象的高素质技能型人才需求。民办高职院校作为技能型人才培养的重要基地,其师资队伍建设的质量直接影响到人才培养的效果和社会服务的能力。从师资队伍建设的目标与定位、优化师资结构与配置、提升教师专业素养与创新能力、建立有效的激励机制与评价体系 and 推动教育创新与教学改革五个方面,通过分析当前师资队伍建设的现状与问题,提出具体的策略与措施,探索构建新质生产力发展的民办高职院校高素质师资队伍建设机制。

关键词:新质生产力;民办高职院校;高素质师资队伍;建设机制

引言

新质生产力的核心特征在于科技创新的引领作用,它不仅能够推动经济转型升级,还能在全球竞争中占据有利位置。在这一过程中,民办高职院校作为教育体系的重要组成部分,必须紧跟时代步伐,深化技术技能人才培养,提升教育质量。尤其是在新兴产业和未来产业迅速发展的背景下,如何培养与新质生产力相适应的高素质技术技能型人才,成为当前民办高职院校面临的重要课题。因此,构建一支高水平的教师队伍,对于推动新质生产力的实现至关重要。民办高职院校的师资队伍建设,需要进一步强化教师的专业发展和教学创新能力,确保其能在教学中融入前沿科技成果和行业需求,为学生提供更具有实用性的专业知识与技能训练。同时,院校应与行业和企业密切合作,推动产学研结合,提升教师的实际操作能力和创新思维,以确保人才培养的质量与效率。通过这些措施,民办高职院校能够为新质生产力的发展提供有力的智力支持和技术保障,培养出符合社会需求的高素质技术技能型人才。

一、新质生产力发展中的民办高职院校高素质师资队伍建设机制逻辑

(一)基于新质生产力的民办高职院校师资队伍质量提升路径

新质生产力涉及领域新、创新属性强、技术含量高,是对产业技术体系的升级换代,创新是形成新质生产力的核心动力,发展新质生产力更加强调智力资本和创新驱动,进而对人才结构和职业教育都提出了新的要求。构建新质生产力

发展民办高职院校高素质师资队伍建设机制,必须正视新型生产方式对所有劳动者的挑战,尤其是对技术技能人才的高质量要求。随着科技创新不断催生新产业、新模式与新动能,新质生产力的核心要素日益凸显,这要求生产、服务一线的新型劳动者不仅具备扎实的技术基础,还需拥有强大的学习能力、创新能力、统筹能力以及人机协同能力等综合素质。

(二)高职院校高素质师资队伍对新质生产力发展的重要作用

高职院校高素质师资队伍是新质生产力发展的重要推动力。新质生产力的发展依赖于科技创新和人才支撑,而高职院校作为高技能人才培养的重要基地,其师资队伍的高素质直接关系到人才培养的质量。高职院校教师通过传授专业知识、培养实践技能,为学生打下坚实的职业技能基础,使他们能够更好地适应新质生产力发展的需求。同时,高素质师资队伍还能够引领教育教学改革,引入前沿技术和创新工艺,更新教学内容,全面培养学生的创新意识和实践能力,从而推动高职院校教育现代化、专业化发展。此外,高职院校教师还可以与企业合作,共同开发课程,促进教育链、人才链与产业链、创新链的紧密衔接和深度融合,为新质生产力的发展提供有力的人才保障。只有建立起一支高素质、专业化的师资队伍,才能够培养出更多具备创新精神和实践能力的高素质人才,为新质生产力的发展注入源源不断的动力。

(三)民办高职院校师资队伍建设机制的特点与挑战
构建新质生产力发展民办高职院校师资队伍建设机制,旨在提升教育质量,适应产业升级需求。其特点在于强调双

师型教师队伍建设,注重教师的实践能力和创新能力培养,以及产学研的深度融合。然而,这一过程中也面临诸多挑战:如师资队伍不稳定,中青年骨干教师缺乏;教师实践能力不足,难以满足行业产业迭代升级需求;教师学历、职称偏低,办学层次提升困难等

1. 为应对这些挑战,需打破学历限制,吸引有实践经验的技术技能人才;建立联合培养机制,提升教师实践能力和科研创新能力;同时,保障教师合法权益,打造师资队伍品牌,以稳定教师队伍并提升其整体素质。

二、民办高职院校高素质师资队伍建设机制现状调查及问题分析

为了深入了解当前民办高职院校高素质师资队伍建设机制的现状,并对其存在的问题进行深入分析,本调查查阅了相关政策文件、研究报告和学术论文,以了解民办高职院校师资队伍建设的背景和趋势。设计并发放了针对民办高职院校教师和管理人员的问卷,涵盖了师资队伍建设目标与定位、师资结构与配置、教师专业素养与创新能力、激励机制与评价体系以及教育创新与教学改革等多个方面。面向全国不同地区选取了 26 所民办高职院校的校领导、教务处负责人和教师代表进行高素质师资队伍建设机制的深度访谈,力求全面、客观地反映实际情况。

(一) 调查结果显示:

师资队伍建设目标与定位:部分院校缺乏明确的长远规划和具体目标,导致师资队伍建设工作缺乏系统性和针对性。

师资结构与配置:年龄结构老化,中老年教师占比过高;双素质及企业一线教师比例偏低,难以满足实践教学需求。

教师专业素养与创新能力:部分教师缺乏行业、企业背景和职业经验,创新能力和实践能力有待提升;同时,教师培训和进修机会有限,影响了教师队伍的整体素质。

激励机制与评价体系:激励机制单一,主要依赖于物质奖励和职称晋升;评价体系过于注重学术成果,忽视了教学质量和对学生全面发展的贡献。

教育创新与教学改革:部分院校在教育创新和教学改革方面力度不够,教学内容、方法和手段陈旧,难以适应新质生产力发展的需求。

(二) 问题分析:

目标与定位不明确:由于缺乏对师资队伍建设的长远规划和具体目标的制定,导致工作缺乏方向性和动力,难以形成持续、稳定的师资队伍建设机制。

结构与配置不合理:年龄结构老化、双素质及企业一线

教师比例偏低等问题,严重影响了教学质量和人才培养效果。这主要是由于院校在招聘、培养和引进教师时缺乏科学性和针对性。

素养与创新能力不足:教师专业素养和创新能力的不足,主要是由于缺乏行业、企业背景和职业经验,以及培训和进修机会的有限。这导致了教师在教学中难以将理论与实践相结合,难以培养学生的实践能力和创新精神。

激励机制与评价体系不完善:单一的激励机制和过于注重学术成果的评价体系,难以激发教师的积极性和创造性。这主要是由于院校在制定激励机制和评价体系时缺乏多元性和全面性,忽视了教师的教学质量、实践能力和对学生全面发展的贡献。

教育创新与教学改革滞后:部分院校在教育创新和教学改革方面的滞后,主要是由于缺乏创新意识和改革精神,以及受传统教育观念和教学模式的影响。这导致了教学内容、方法和手段的陈旧,难以满足学生的多元化需求和社会的快速发展。

(三) 结论与建议

本次调查揭示了民办高职院校高素质师资队伍建设机制存在的问题,包括目标与定位不明确、结构与配置不合理、素养与创新能力不足、激励机制与评价体系不完善以及教育创新与教学改革滞后等。针对这些问题,建议院校加强长远规划和具体目标的制定,优化师资结构与配置,提升教师专业素养与创新能力,完善激励机制与评价体系,并加强教育创新与教学改革。同时,政府和社会各界也应加大对民办高职院校的支持力度,共同推动高素质师资队伍建设机制的完善和发展。

三、构建新质生产力发展民办高职院校高素质师资队伍建设机制策略

(一) 明确师资队伍建设目标与定位

民办高职院校应根据新质生产力发展,结合自身办学特色和产业发展需求明确师资队伍建设的目标与定位。一方面要注重引进和培养高素质师资队伍,特别是具有跨学科思维和创新能力强的人才;另一方面要注重优化师资结构提升整体素质形成具有竞争力的师资队伍。同时还应将高素质师资队伍建设与学校发展规划、专业建设和课程改革等紧密结合形成协同发展的良好局面。

(二) 优化师资结构与配置

优化师资结构与配置是提升师资队伍整体素质的重要途径之一。民办高职院校应根据自身办学特色和产业发展需求合理规划和配置师资资源。一方面要注重引进高水平人才

特别是具有丰富实践经验和创新能力的行业专家和企业骨干;另一方面要注重培养现有教师特别是中青年骨干教师的专业素质和创新能力。同时还应加强跨学科教学团队建设促进不同学科之间的交叉融合和创新发展。

(三) 提升教师专业素养与创新能力

提升教师专业素养与创新能力是构建高素质师资队伍的关键环节之一。民办高职院校应采取多种措施加强教师的专业培训和学术交流活动提升其专业素质和创新能力。一方面可以组织教师参加国内外学术会议、研讨会和培训班等活动拓宽其学术视野和知识面;另一方面可以鼓励教师参与科研项目和产学研合作活动提升其科研能力和实践创新能力。此外还应加强数字化教学资源的建设与应用提高教师的教学水平和教学效果。

(四) 建立有效的激励机制与评价体系

建立有效的激励机制与评价体系是激发教师工作积极性和创造力的关键所在。民办高职院校应根据自身实际情况制定科学合理的评价和激励机制充分调动教师的工作积极性和创造力。一方面可以建立基于业绩和贡献的评价体系将教师的教学成果、科研成果和社会服务成果等纳入评价体系中;另一方面可以设立各种奖励和荣誉制度表彰优秀教师和团队激发其工作热情和创造力。同时还应注重教师的个性化需求和发展规划为其提供广阔的发展空间和良好的职业前景。

(五) 推动教育创新与教学改革

推动教育创新与教学改革是构建高素质师资队伍的重要保障之一。民办高职院校应积极探索和实践新的教学模式和方法促进教育教学质量的全面提升。一方面可以加强数字化教学资源的建设与应用推广智慧教学和混合式教学模式提高教学效果和学习体验;另一方面可以加强实践教学环节的建设与改革促进理论与实践的紧密结合提升学生的实践能力和创新能力。此外还应加强课程建设和教材开发工作及更新教学内容和方法满足新质生产力对人才的需求变化。

民办高职院校在新质生产力发展的背景下,应着力构建高素质的师资队伍,以满足新时代对高技能人才的迫切需求。新质生产力的发展不仅要求技术技能的提升,更需要劳动者具备创新、学习、统筹与人机协同等综合素质,这对民办高职院校的师资队伍提出了更高要求。本文围绕新质生产力发展对民办高职院校高素质师资队伍建设的展开,提出了明确师资建设目标、优化师资结构与配置、提升教师专业素养与创新能力、建立有效激励与评价机制、推动教育创新与教学改革等策略。研究认为,民办高职院校应立足产业

需求,重点引进双师型人才,促进师资队伍专业化和创新性发展;同时,需通过多元化的激励体系,增强教师的工作热情和创造力。新质生产力对职业教育提出了更高要求,高职院校只有构建完善的师资队伍建设机制,才能为社会培养出满足现代产业需求的高素质技能型人才,实现教育高质量发展,为经济转型提供有力支撑。构建高素质师资队伍不仅是民办高职院校提升人才培养质量的重要途径,也对推动新质生产力的高质量发展具有重要意义。希望本文的研究能够为民办高职院校提升师资建设质量提供参考,为新时代高职教育的持续发展和技术技能人才培养贡献力量。

参考文献:

- [1] 邓茜. 新质生产力视域下高职教育产教融合的现实困境与路径优化[J]. 现代职业教育, 2025, (04): 157-160.
 - [2] 龙喜平. 新质生产力赋能职业教育高质量发展路径探索[J]. 现代职业教育, 2025, (02): 21-24.
 - [3] 唐晋. 新质生产力发展视域下科教融汇促进拔尖创新人才培养路径研究[J]. 现代职业教育, 2024, (35): 45-4
 - [4] 高水平高职学校专业设置布局与建设改革路径探索与实践[J]. 刘永亮; 杨延波; 王雪松. 陕西教育(高教), 2024 (02)
 - [5] 新质生产力形成的条件、方向及着力点[J]. 张辉; 唐琦. 学习与探索, 2024 (01)
 - [6] 加快推进中国特色高等教育强国建设[J]. 杜玉波. 中国高教研究, 2024 (01)
 - [7] 习近平总书记关于新质生产力重要论述的理论逻辑与实践进路[J]. 胡洪彬. 经济学家, 2023 (12)
 - [8] 新质生产力的政治经济学逻辑[J]. 韩喜平; 马丽娟. 当代经济研究, 2024 (02)
 - [9] 新发展理念助力新质生产力加快形成: 理论逻辑与实现路径[J]. 姚宇; 刘振华. 西安财经大学学报, 2024 (02)
 - [10] 新质生产力的科学内涵、构成要素和制度保障机制[J]. 赵峰; 季雷. 学习与探索, 2024 (01)
- 作者简介: 王贵湖(1983.12-), 男, 彝族, 贵州毕节人, 硕士, 高级讲师, 研究方向: 职业教育。
- 本文系 2021 年贵州省教育科学规划课题一般课题研究项目“贵州省民办高职院校教师队伍稳定性对策探究”(课题编号: 2021B251); 2024 年威宁自治县教育规划课题研究项目“中学生五育社团建设育人路径实践研究”(课题编号: 202479) 研究成果。