

# 高职院校教师队伍组成研究

邵千城

西安铁路职业技术学院 陕西西安 710026

**摘要:** 高职院校教育是按照国家现行办学模式和运行机制上出现的具有中国办学特色的现代高等职业教育。这种新型教育模式的特点是坚持育人为本,德育为先,把培养学生立德树人作为根本目标任务。并以全与课程创新工作需要依靠一批学科技术理论基础深厚扎实面培养成适应国家生产、建设、管理、服务等一线工作需要的德才兼备的技能型专门人才群体为教育目标。其院校所用的教学方法、实践经验丰富、教学科研水平较高的教师群体来完成,否则便寸步难行。高职院校中最优质的教育资源就是教师,高职学校建设重中之重的是师资队伍的质量建设!

**关键词:** 高职院校教育; 院校师资队伍; 建设

## Research on the composition of teachers in Higher Vocational Colleges

Qiancheng Shao

Xi'an Railway Vocational and technical college Xi'an, Shaanxi 710026

**Abstract:** higher vocational college education is a modern higher vocational education with Chinese school running characteristics, which appears according to the current national school running mode and operating mechanism. The characteristics of this new educational model are to insist on education oriented, moral education first, and take cultivating students' morality and cultivating people as the fundamental goal and task. The educational goal is to cultivate a group of skilled professionals with both political integrity and ability to meet the needs of national production, construction, management, service and other front-line work by relying on a number of deep and solid theoretical foundations of discipline technology. The teaching methods, rich practical experience and high level of teaching and scientific research used by its colleges and universities should be completed by teachers, otherwise it will be difficult to do anything. The most high-quality educational resources in higher vocational colleges are teachers. The most important thing in the construction of higher vocational schools is the quality construction of the teaching staff!

**Keywords:** higher vocational education; Faculty of colleges and universities; build

### 引言:

在我国当代,大规模开展的高职院校教育事业尚在初创阶段,学校师资的改革还在完善,与全面发展战略所要求的还有很大差距。教师普遍缺乏实践创新意识,其中年轻教师的职业教育改革意识与创新意识更为缺乏;更缺乏一些企业中的技术人员自愿来参与本校的兼课;高职院校中青年教师流动性较大,不是很稳定。长久发

展之要虑,建设起一支思想道德素质高尚、教育教学改革理念先进、改革开发意识比较强、有一个较高水准的专业教学水平、专本兼育结合发展的高职教师队伍已成为当务之急。

### 一、教学团队概述

团队协作管理是企业治理模式中一项很重要的治理形式,指企业中的各管理人员各抒己见一起协作实现团队的各项目标。团队成员之间应相互鼓励、相互鞭策,使团队中的成员发挥自己的优势弥补团队中其他成员的劣势,从而能够形成一个团队整体优势,达到团队整体知识增值最大化,最终实现知识经济社会的飞速发展。

**作者简介:** 邵千城,男,1995-12,汉,内蒙古赤峰市人,本科,助理实验师,研究方向:人力资源管理、绩效考核分配、档案管理。

高职院校中各专业知识领域之间的界限将不再像以前传统教学组织模式里那样被教师严格区分开来,各专业知识的交叉性学习更使得许多学校老师自主发展自己的各类知识与能力,也使不同学科专业领域的专业教师结合在一起共同学习、协作完成同一个学习目标。为了使最终能达到知识效率的最大化,我国出现了一支专门围绕实践教学而组建出来的小集体“教学团队”教学法,它指的是由各专业且掌握有较强专业学科知识的教师共同联合组成的一个课程教学集体。各科教师们通过对学校教学工作规划的制定、课程体系的建设、教学项目计划进行协调组织,将各教师的知识与想法、智慧进行整合使的个人力量最终形成学科教学的知识合力,从而显著提高高职院校教学中教师教育工作质量水平和学生的课堂学习效率。

在我国传统高职院校教学中,每位教师的教学几乎是完全孤立存在的,只是独自完成某一门专业课又或是承担某一门课程教学活动的其中某一部分,整个高职教学实践进程往往是单独存在的、封锁性的。这种自我封锁式的教学体系往往使得在面临教学改革中某些新情形、新学科问题时措手不及,对新学科教育的一个整体良性进展是不利的,学生今后的专业学习成效也会有所下降,教师本身的教育优势也不能得到最大的发挥。根据近年我国培育应用型高素质人才教师的要求,建设具有高工作绩效的研究型教学团队,对我国高层次人才队伍培育、教师个人能力发展、专业能力建设、教学改革发展都同样具有重要意义。

## 二、高职院校师资团队存在的问题

### 1. 教师数量不足

目前我国高职院校发展迅速,校园整体配套建设经费实际投入量较大,所以用于校区招聘专业教师、教学功能配置方面的费用逐渐减少,没有大量精力财力去引进高素质合格的专职教师,于是近年来尽管每年在校大学毕业生保持成倍以上比例稳定递增,但每年招聘合格教师数量却始终没有保持每年翻一番,导致校区师资整体数量比例依然呈现严重且相对持续的缺乏。从2015到现在,生师占比总体水平仍由当年的17.8:1稳步提升至现在的19.2:1,呈逐年递增态势。较高生师比将制约与影响我国高职院校教学管理质量、结构的优化改革,致使我国对培养高端人才整体质量的要求持续提升,尤其近年来我国实施“百万扩招”人才计划的背景制约下,师资力量整体短缺的现象正进一步呈现加剧趋势。

### 2. 高职教师的来源单一,专业培养机构缺乏

高职院校教师来源渠道仍相对比较单一,应届大学毕业生通过分配方式直接到校担任各专业基础课程和相近专业课程教学指导的教师占六成以上,从生产企业内部直接调入做兼职教师的教师却只占到两成左右,从相关科研服务机构内调入的教师更少。总而言之,教师来源渠道十分单一,缺乏大量具有丰富领域知识或有企业生产一线丰富工作实践经验的青年教师。

我国目前已有12所可以专门来培养高职教师的独立院校。但是,一方面,近年来随着这些独立学院受就业市场形势和自身资源条件等种种因素的影响,它们的办学思想定位也和教育人才培养的定位渐渐偏离于对高职教师培养的初衷;另一方面,这些教育学院还主要仍以继续培养应届本科生人数为主,研究生教师培养计划数量却极少,而目前我国高职院校引进教师一般均以应届硕士研究生为人才起点。这些高等教育专业研究机构需要培养大量的复合型人才,来应对当前高职院校教育专业教师所需人数需求巨大的问题,但这几所机构对培养高职教师来说是远远不够的。

### 3. 师资队伍结构不合理

(1) 学校教师队伍成员的年龄分布已严重失调。绝大多数教师为年龄较小的青年教师和年龄偏大的老教师,缺少年龄阶段35到45周岁的中年教师,并且学校缺少一些能够积极担当一线教学管理和科研骨干的青年教师,尤其是缺乏优质的青年专业教师人才。因为在校教师年龄结构的严重不平衡的问题,导致我国高职院校建设水平和重点学科的发展因此受到明显阻碍,逐步加剧院校师资队伍配置与专业教学质量之间的矛盾。

(2) 专业课老师和校外实习实践指导教师所占比例较低,专业课教师紧缺主要是因为高等学校培养的新修设专业领域的青年教师较为紧缺,课外实习教育(实训)和指导实践教师所占的比例分布也比较低。

(3) 我国高职院校教师学历文化层次整体比例偏低,高学历教师总体比较偏少。根据我国国务院及有关领导机构对全国一些高职院校招生计划及高职院校师资队伍状况的全面调查,发现具有在读全日制研究生的在职教师在所有教师中所占比例还不到一成,博士学位以上的教师人数更可谓是凤毛麟角,具有高级职称教师的人数比例也已经远落后与全国职称教师评估工作各项指标中规定的水平。

### 4. 制度不合理

从我国高职院校改革角度来看,应用型人才仍是其培养的主要目标,应加强注重实践教学。但从我国实践

调研结果中可以看出,一些知名高职院校对教学实践并没有做出一些实际行动,只是停留在口头上,或进行了微乎其微的教学实践活动。在政府对学校教师职称考核评定中,其考评教师取得的职称、奖励、荣誉晋升等都会与教师个人利益息息相关,使我们教师只对个人教学工作的绩效考评看的极为重要,往往忽略掉了整个教学进程的总体质量。在目前这种绩效考评的制度设计中,教师无法全身心的将精力投入到如何有效提升教学质量中去,无益于我们高职院校教学科研团队之间的学术团队体系建设。

### 5. 团队文化建设滞后

由于我们过度强调教师个性发展和高职教学改革创新的等教学观,使高职院校团队合作性学习被忽视。教师独自“单打独斗”教育对学生的全面培育是不利的,还需要我们整个教师群体的资源共享、团队成员彼此之间的合作协作、扬长避短才能全面完成教育这一系统性工程。校园团队文化建设是实现校园文化完美融合,实现团队价值观各方面有机的综合统一。但是由于长期以来许多高校科研教学工作个体过度地追求集体主义个人价值观,使得这种团队精神有所缺失,难以形成团结协作、踊跃向上的高质量团队文化,团队协作进展也难以长久持续。

### 6. 教师教学任务重,很少有进修机会

由于我国目前对高职教师招聘的难度加大,新进教师通常7月中旬报到,9月开始就要独立承担一些教学培训任务,几乎没有进修学习的机会。大部分人基本上都没有真正进行过学校教师上岗培训,对学习如何成为一名优秀合格专业的青年教师的认识也不是很清楚,缺乏比较完整、科学规范的教学培训体系。当然不仅是青年教师,高校中年骨干教师或老教师的培训也不够。

## 三、对加强应用型高职师资队伍规范化建设提出的建议

### 1. 加大人才引进力度和奖励制度

人才引进对我国高职院校一直以来都是一个难题,人才引进后让优秀人才充分发挥出它的作用才是关键。因此,要从引进优秀应用型人才出发并建立规范的人才奖励机制激发教师的工作热情,充分发挥教师教学工作的主动性和创造性。学院领导加大对人才引进工作的政策资金投入,拓宽引进高素质应用型人才途径。一是我们可以自己深入与高校毕业生一对一面谈;二是可以深入到企业中,引进大批既有高学历水平又有长期实践经历的人才来进行教学;三是学院可聘请一大批有技术实

践指导经验、身体健康达标的退休人员应聘来我校进行实训指导;四是注重聘请一些外校既有工程理论基础又有教学实践丰富经验的校外教师来授课。

对于激励机制的优化,如每年度进行对教学人员的量化评审,给予一些优秀称号奖励同时按照不同称号给予不同的物质奖赏和精神奖励,如给优秀教师配备完善的办公设备、优先安排到重点行业企业单位挂职实习、优先安排留学深造及培训实习机会等。

### 2. 改善并优化师资队伍结构

(1) 目前专业岗位教师大部分都是兼职或者来自本市的各类高校毕业生,并且这其中以年轻女教师所占比例尤其大,缺乏一些有企业生产、建设、管理、服务一线工作经验的、有较强教学能力或教学经历的人员。为了使教师的专业知识能力与教学实践经验的综合能力提升,总结了两种学习培训方法:一是定期安排教师到本专业类型企业工厂去进行专业岗位现场培训实习,了解生产一线的各种基本技术生产知识以及实际现场操作经验;二是希望通过学校采取的“导师制”名师计划,在院校本专业及本教研室实行以老带新的模式,进一步充分发挥本专业老教师的骨干作用。培育及引导学院青年教师也能够在短期内得到发展成长。

(2) 加快实施学历能力提升培养工程,改善高校师资的学历结构。针对我国高职院校师资学历整体水平偏低这一问题,可以探索采取柔性人才引进与培养提高师资相结合的方法。各院校可以出台一系列吸引高层次人才的激励政策,尽量多引进硕士毕业及博士以上有专业学历背景的优秀教师;在教师培训方面,一是鼓励学校现有优秀青年教师出国攻读高等教育硕士专业及以上学历文化学位专业;二是分批选送青年骨干教师分别到国内和有关本科院校中进行短期学习培训进修;三则是对口送到国外高等院校进行短期教育研修。

(3) 着力加强高层次教师梯队结构建设,形成比较合理有效的教师队伍职称结构。职称结构同时也是个影响高校师资队伍全面建设的关键问题,要想彻底改善我国目前有关高职院校职称结构不合理现象,可以以更加公平公正的招生条件吸引各类高职特称类人才到校;依法继续公开招聘在校内外的退休且有高职特称的一类人员。

### 3. 创造有利条件建设有特色的“双师”型师资队伍

校企合作对我国高职院校师资的发展有积极促进作用。高职工院校最大共同特点就是理论知识教学实践活动进行紧密结合,要求专业教师既能教给学生理论知识,又能手把手指导学生如何去做。因此目前我国对



高职院校教师培养的一条基本原则要求是老师要具备生产技术领域的一些实际操作能力,那我们就需要一些有过企业实践的人把企业发展中的信息带到教学岗位中去。

还有一点是注重引导鼓励中青年教师们到社会相关企业、公司参加实践学习,同时,更要加强高校对新引进的专业技术型人才进行的各方面技能培训。在职教师进修培训是教师需履行的义务,学校领导应积极与在职培训辅导机构进行合作联系,根据该校不同人员类型层次制定不同的培训学习计划,如专业教学能力考核培训、实践技能培训、学历培训等多种培训。

兼职实习教师队伍一直是国内高职院校教师队伍构建中一支不可或缺的组成部分。兼职培训教师大部分是专门从一些相关大型企业、行业公司聘进来兼职承担专业学生的校外顶岗实习培训指导,这其中就特别对兼职指导教师提出了一些较高严格的条件要求,要求聘请过来的这些兼职实习教师必须具备相对较高水准的教学操作等技能,是相关行业里公认的岗位技能大师。这样才能够真正有效的帮助指导毕业生校外顶岗实习,同时

也能大大提升“双师”型的教师队伍。

#### 四、结束语

加强高职院校师资队伍素质的建设,已日渐成为我国职业教育工作者发展的基本共识。高职院校建设肩负着承担着更加重要复杂的历史使命,必须在不断学习研究探索如何全面提高学校师资队伍总体水平上和加强高职师资队伍改革上,做出更多努力,以更好加快中国高职教育的发展进程。

#### 参考文献:

- [1]李明福,韩涛.河南省高职高与师资队伍建设现存问题和对策[J].河南机电高等与科学学校学报,2005,13,2.
- [2]梁秋柏.论高校引进人才的后续管理[J].理论界,2008(4):226.
- [3]徐娜.加强高校师责培训工作的几点建议[J].黑龙江高教研究,2003(3):63-65.
- [3]赖小萍.高职院校教学团队建设激励机制研究[J].湖南科技学院学报,2008(5):175-176.