

浅谈中职学校教师人才引进策略

宋建平

秭归县职业教育中心

摘要：中职教育是我国基础性的劳动力培养，对于提高经济文化素质和综合国力都具有重要意义。然而在当前社会背景下出现了一些教师专业知识缺乏、教学方式落后等问题。本文从人才引进角度出发，分析了造成这些现象发生的原因，提出建立健全科学合理有效机制，来促进师资队伍建设和发展；制定相应政策，加强对师资培训机构进行监管，提升学校整体水平；优化管理模式提高工作效率等措施，以实现中职教育更好更快地向前发展和进步。

关键词：中职教育；人才引进；中职教师

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2022.06.013

引言

在当今社会，中职教育在培养技能型人才方面发挥着不可或缺的作用。中职学校的教师作为教育的主导力量，其素质和能力直接关系到学生的培养质量。因此，中职学校教师人才引进策略的制定和实施显得尤为重要。一个有效的教师人才引进策略不仅有助于提高学校的整体教学水平，还能为中职学校的发展注入新的活力。然而，当前中职学校教师人才引进工作仍面临诸多挑战，如招聘渠道有限、人才流失严重以及教师素质参差不齐等问题。这就需要我们深入探讨并制定切实可行的教师人才引进策略，以适应中职教育的发展需求。

一、教师人才引进的意义

教师的引进有利于促进教育发展。随着我国经济社会和科技水平不断提高，人们对人才的需求也在日益增加，而学校作为培养高素质、高质量人才的基地。因此就需要有一支专业素养好、教学能力强且具有创新精神，以及动手操作经验丰富等方面，综合型师资队伍为之提供有力支撑；同时还应具备较高水平的教师团队，来满足教育发展。促进我国高等教育改革与建设，教师是学校的骨干力量，他们在一个企业中，代表着这个国家和社会未来发展方向。因此要想建设一支高素质、高水平的人才队伍，就必须从源头上提高其专业知识能力。教师作为学生成长过程中具有基础性作用，是促进学生学习兴趣爱好以及创新意识培养重要因素之一，也为教学工作提供了良好氛围与环境条件，是学校教育不可或缺的组成部分之一，同时还对提高和保持社会发展进步有着不可替代意义。

二、中职学校教师人才引进的现状和问题

（一）当前教师人才引进的现状

部分学校在引进教师人才时，缺乏长远和全局规划，仅仅为了满足对教师队伍的职称、学历等结构比例要求，导致人才引进的盲目性和不理性。目前的引进渠道虽然多样，但主要还是以被动的应聘者为主，而且主要集中于毕业生人群。然而，学校的招聘重点又是要

求有工作经验的结构性人群，导致受聘者中有效人群并不多，部分岗位甚至无人问津。在人才还未引来时，把他们当作宝，而一旦被引进后，却没有在实际工作和使用中加以重视，缺乏对人才真正意义上的支持。为了学校评估和教学水平评估的硬性指标等需求驱动，人才引进往往只为满足对教师队伍的职称、学历等结构比例要求，缺乏长远和全局规划，没有考虑人才类型、层次、数量、素质标准和来源范围的差别，导致各学科之间的不平衡、人才的积压浪费或人才不能胜任岗位等现象。

（二）存在的问题与挑战

1. 招聘渠道有限

中职学校教师招聘的渠道主要有两种，一是校园招聘；二是网络广告招聘。在这两类人才引进时，首先要考虑的是高校是否具有好的师资力量和丰富经验，以及学生对所学专业感兴趣程度等因素。其次是校企合作关系或校团组织与企业间建立联系，来吸引优秀毕业生加入到队伍当中去；而在校园招聘中的方法也分为三种：第一个就是学校内部通过各种渠道发布公告信息，让应届生了解最新工作动态、岗位需求等等，从而选择到适合自己的岗位。第二个就是学校与企业之间通过校园招聘，让学生了解社会上所需人才，也为他们以后在工作中打下一个基础。第三个是校企合作关系和网络广告宣传相结合来吸引优秀毕业生加入到队伍当中去。

2. 人才流失严重

在中职学校的教师队伍当中，一部分是来自其他专业，如师范类院校、外语教育等。这些老师由于自身所学专业与社会需求之间存在一定差距和不足，而他们对于自己所在岗位工作内容不熟悉，也就导致其无法适应新时期对人才提出的要求，以满足现状；另外一些毕业生在就业时缺乏主动学习能力和创新精神；还有些学生在毕业后没有明确方向或者是盲目性，从而造成了教师资源浪费、人员流失等情况出现。

3. 教师素质参差不齐

教师的素质是指一个人在教育实践活动过程中，所

表现出来的思想品德,知识,能力,情感和行为等多方面综合体现。目前我国中职教师整体素养参差不齐。一方面由于学校对人才培养重视不够,另一方面则是许多学校为了迎合家长、学生以及社会各界人士,而采取了各种措施来吸引优秀毕业生加入到师资队伍之中,从而忽略了自己本身在素质方面存在不足之处,所带来的影响;同时一些高校也没有从根本上意识到提高教育教学质量和水平,缺乏对教师的培训和教育管理,从而导致了师资队伍结构不平衡,教学质量不高,人才流失严重。教师素质的高低,直接影响着学校教育教学质量。由于师资、设备条件等硬件因素和软件方面等软实力条件不足,导致有些老师对学校缺乏认同感,在教学过程中只追求速度忽视质量、忽略人文关怀和师生互动等因素,致使师资队伍素质参差不齐,学生学习效率不高,教学质量低下,从而影响学校整体教育水平和人才的培养。

四、中职学校教师人才引进的策略

(一) 拓宽招聘渠道

1. 加强与高校的合作

加强与高校的合作,可以为中职院校教师提供更多的发展机会。学校和企业双方应该共同努力,实现互利共赢。首先是要建立起一种长期稳定、高效地沟通渠道;其次在人才引进过程中,需要不断完善自身管理体系建设,并提高整体素质水平,以及对现有制度进行改革,需要积极配合政府相关部门制定出一套完整有效的政策法规,来规范整个工作流程与运行机制;最后还应加强高校内部各专业之间和教师队伍间的交流,加强各专业之间的合作,从而达到高效、合理地引进人才。

2. 利用网络平台招聘

中职学校教师是直接面对学生的群体,他们也是教育教学活动开展过程重要组成部分。因此,在进行网络招聘时必须充分利用网络平台。首先可以通过校园媒体发布信息、建立自己网站等途径吸引人才;其次还应该借助专业人才交流中心和高校人力资源管理部门,对本院所需要的高层次应用性较强,且具有丰富经验与较好语言表达能力的教师人员,及时提供帮助以及为其安排专门培训机构,以提高其教学水平及综合素质,从而为学校培养出优秀的教师人才。

(二) 提高教师待遇与福利

1. 合理的薪酬制度

要建立合理的薪酬激励机制,教师是学校发展和进步的主体,因此,对其进行科学、全面地分析,制定出一套行之有效,并且公平公正公开的薪酬机制。一方面要根据国家有关政策,以及地方各级政府出台相应措施,来提高教师待遇水平。另一方面在保证自身收入稳

定情况下,再考虑教师工作量大些时,可以获得更多报酬也是重要的,从而能使教师在工作中获得更多的成就感,进而提高其对学校的认同度。

2. 提供培训与晋升机会

教师的培训与晋升是学校教育工作中必不可少的内容,也是提高教学质量和培养人才所必须进行,因此国家应该加大力度对教师队伍建设给予资金支持。首先要建立完善合理有效地评价机制。在制定评价标准时,不仅要考虑到不同层次、年龄段以及学历水平等因素,还要根据实际情况具体分析,并提出相应建议,来确保考核结果能够与学校发展战略相匹配;其次应加强培训的针对性,使教师能充分了解自身所需技能和知识需求,从而根据自身的能力水平,制定出合适的培训计划;最后要加强教师队伍建设,使其能够适应学校教育工作发展,对人才素质和知识技能方面提出要求。

3. 完善社会保障体系

首先,要健全我国的社会保障体系,建立和完善以国家为主体、社会为支撑的多层次养老保险制度;其次是建立与经济发展相适应,并符合当前形势需求,有效地补充人力资源管理机制。第三就是加大教育经费投入力度,来解决中职教师特殊待遇问题;第四政府应该积极发挥自身在人才引进方面的职能作用,制定有利于提高师资水平和培养高质量高素质专业化复合型人才队伍等政策,从而促进我国职业教育的快速、健康发展,也为国家创造更多财富。

(三) 建立科学的人才评价体系

1. 重视教学能力与专业素养

教师在教学过程中,不仅要有专业知识,还要具有较强的职业道德和教育责任感。因此要求教师必须具备高尚的思想品德、良好地作风修养以及过硬的业务素质,才能成为一名优秀合格且热爱教书育人的伟大教师,并能把学生培养成高层次人才;同时还应掌握一定教育学、心理学等学科基础理论与技能,并且能够运用到教学实践中去。只有这样才可以在实际工作过程中有效提高职业能力,从而促进自身专业发展和社会价值实现。

2. 注重师德师风建设

教师的师德建设是一个非常重要也很严肃而且有意义的话题,它不仅关系到教育教学效果,更对学生将来走上工作岗位有着决定性影响。因此在实际操作过程中,要不断加强职业道德素质和思想政治理论修养。提高学校领导及老师自身学习、管理水平;重视教师队伍整体综合素养提升;注重培养师德师风建设的意识与方法:首先是要树立以人为本观念,尊重人才个性化特征,充分利用各种教育资源对人进行积极引导。

3. 实施绩效考核制度

中职学校教师的绩效考核制度是促进人才引进和发展，提高教学质量。首先要建立健全科学有效的评价机制。在制定政策时，一定要综合考虑各个方面因素与指标来进行衡量；其次是完善相关法律法规建设也尤为重要；最后就是加强对考核结果运用过程中出现问题，及时解决并提出解决方案或意见等措施，都能使教师有更多时间和精力去学习、了解和探索，从而促进教学质量提高。

（四）加强学校文化建设与教师团队凝聚力

1. 营造良好的工作氛围

要想让教师更好地融入学校这个大家庭中，首先，就需要从思想上改变。在教学过程当中可以通过开展多种形式、多种层次的活动来进行。比如：校本教研组会定期举办以“教学法”为核心内容和手段而开展的课题研究；利用网络资源如百度等方式，对本校师生开展调研调查等，一系列有效措施都能让教师更好地融入学校课堂里去，这样才能让教师更好地进行教学。

2. 建立有效的沟通机制

中职院校的教师队伍主要由两部分构成，一部分是学校内部优秀人才，另一部分则为社会招聘从外部引进。其中最重要的是来自企业和高校之间建立良好沟通机制。定期开展座谈会、研讨会等活动，增进教师交流机会与感情；加强校领导对教师工作动态全面了解，掌握其真实想法及需求情况；增强教师自身的专业素养，以及职业道德水平提高教学技能，从而促进中职院校发展进步，使教师队伍的质量得到提升。

3. 提升教师职业认同感

教师的职业认同感是指教师在从事教学工作时，对自己所承担和完成某项任务的愿望或要求，它与个人生活、社会角色以及家庭环境有着密切联系。首先是学校要加强教育部门对中职院校毕业生就业信息及时更新机制的建设；其次建立健全完善人才选拔制度；最后制定完备系统地考核标准体系等，来提高教师队伍质量水平及整体实力，为教师提供良好的学习条件和工作氛围，使教师在工作中能够有更多的热情和信心，从而提高其自身素质，提高学校教育教学质量。

五、实施人才引进策略的具体措施

（一）制定详细的人才引进计划与预算

制定详细的人才引进规划和预算可以保证中职院校教师队伍建设有序进行，提高中职学校师资力量水平，促进教学质量与学生生活健康发展。首先需要明确的是人才招聘计划，在确定年度、季度以及年度目标后，就要对未来几年内所需人员数量及岗位需求量作出准确预测。其次要做好资金筹措工作，并根据实际情况，及

时调整用人标准及薪酬待遇等问题的制定和完善相关方案；最后还要做好中职学校教师队伍建设规划，使其有计划、合理地安排人才队伍的建设，确保中职院校教师数量与岗位需求相匹配。

（二）加强与地方政府的沟通与合作

地方政府是一个地区的行政机关，也可以说是城市政治、经济和文化中心。因此加强与当地政府部门之间的沟通合作十分重要。中职学校在引进教师时需要积极主动地了解当地政府对本地区教育资源规划政策，以及发展现状等方面所做出相应调整；同时要充分利用好国家给予西部大开发优惠补贴政策，来吸引外来人才到本省就业，为其提供良好稳定的工作环境，保障他们顺利毕业后能够有一个更好、更快、更高层次和更大规模的发展空间。

（三）完善教师培训与培养机制

教师培训是学校对新进的人才进行筛选，使之成为一个有价值或能力、具有发展潜力的工作。而在中职教育教学改革以后对于师资要求也更高了，要提高教师队伍素质水平和专业技能水准，就必须加强教师在职前培训与再学习，来提升他们自身综合素养和职业道德修养，从而达到更新知识结构、增强业务创新力，以及提高实践操作能力等目的；同时学校还应重视对年轻骨干教师进行定期或不定期的培训，使其掌握更多的知识，从而提高他们在工作中运用理论和专业技能，解决实际问题能力等方面。

结语

在中职学校教育快速发展的今天，教师人才引进工作显得尤为重要。通过制定和实施有效的教师人才引进策略，我们可以吸引更多的优秀人才加入中职教育，提高教学质量和水平。同时，教师人才引进策略的完善也有助于优化教师队伍结构，提升教师的整体素质，为中职学校的发展注入新的活力。教师人才引进工作并非一蹴而就，需要我们持续努力。在未来的工作中，我们应该继续关注教师人才引进的动态，不断完善相关政策措施，提高教师待遇和福利水平，营造良好的工作环境和氛围。同时，我们还应加强与高校、猎头公司等机构的合作，拓宽招聘渠道，吸引更多优秀的人才加入中职学校教育。

参考文献

- [1] 莫华. 浅谈高校人才引进中招聘渠道发展趋势[J]. 中国科技纵横, 2020, 000(016): 140-141.
- [2] 俞雪雁. 浅谈中职学校教师队伍建设现状与对策[J]. 中文科技期刊数据库(文摘版)教育, 2021(5): 2.
- [3] 徐洋, 彭雪. 浅谈中等职业学校教师创新教育融入人才培养的全过程策略[J]. 2021.