

新时代师资队伍建设的探索

陈昱

广西银行学校

[摘要] 随着社会经济高速发展, 各行各业对应用型人才的需求量愈发地多, 而教师作为培育应用型人才的主体, 起着较为重要的作用, 因此, 职业院校就要加强师资队伍建设, 强化院校现有的师资力量, 切实提升人才培养水平, 进而促使职业教育实现持续化发展。对此, 本文将对新时代师资队伍建设的探索, 以期参考。

[关键词] 师资队伍; 建设; 职业教育

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.10.2082

一、新时期建设师资队伍的意义

教师是教学活动的主导者和实施者, 其师德修养、教学态度、教学方法、教学能力等直接决定着课堂的教学质量。教师应当合理利用教学资源, 为学生提供优质的教学服务。教师承担着传播知识、传播思想、传播真理的历史使命, 肩负着塑造灵魂、塑造生命、塑造人的时代重任, 是教育发展的第一资源, 是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要基石。且随着我国职业院校的扩大招生, 职业院校教师资源日渐不足, 师生比例问题更加凸显。建设教学能力突出、职业素质过硬的师资队伍, 提高师资队伍的整体水平已经迫在眉睫。有必要对目前职业院校师资队伍存在的问题加以分析, 并提出改进策略, 以期促进职业教育的进一步发展。

二、新时代职业院校师资队伍建设存在的问题

(一) 师资队伍结构较为单一

目前, 职业院校普遍存在师资队伍年龄偏大的问题。师资队伍主要由年纪较大的老师组成, 青年教师人数较少, 师资队伍缺乏活力和创新能力, 并且少数教师跟不上信息化时代发展的节奏, 不能将行业发展的最新动态提供给学生, 导致人才培养缺乏针对性。随着教育改革不断地推进, 虽然, 大批高学历的青年教师被引进到师资队伍中, 但青年教师的流动性大, 同时有些教师刚刚从学校毕业, 缺乏教学经验和职业经验, 其教学的针对性和实用性不足。此外, 部分职业院校邀请了具有丰富职业经验的行业、企业的技术骨干担任外聘教师, 然而学校提供的待遇较低, 且行业企业的技术骨干往往身兼数职, 他们难以扎根职业院校做好教学工作。师资队伍要么青黄不接, 要么缺乏创新能力, 究其原因还是师资队伍结构单一, 没有完成师资队伍队伍的梯队建设。

(二) 师资队伍偏向理论型

职业院校人才培养的主要方向是应用型、实用型人才, 要求学生具备相应的实操能力, 了解行业发展的最新动态, 深入理解岗位职责, 快速适应企业环境和岗位要求。但是就现有的师资队伍来看, 理论型教师数量较多。这些教师虽然对职业技术知识的研究较为深入, 但缺乏实践经验, 获取的行业信息较少, 无法从实践层面上为学生提供帮助。另外, 尽管多数职业院校对实践教学愈发重视, 如加强校企合作、建设实训基地等, 但是理论教学居多, 学生无法独立地操作软硬件设备、完成既定的教学任务。很多学生反映在讲解实践性较强的专业实训课时, 大部分教师都是遵循教材或PPT照本宣科的讲解, 缺乏实际案例做支撑, 进而制约了人才培养质量。

(三) 兼职教师缺乏教学经验

职业院校为了培育出社会、行业所需的应用型人才, 往往会邀请合作企业中技术人才来院校兼职, 以此来提升学生的实操能力。但是这些教师缺乏相应的教学经验, 兼职教师无法依据学生的具体情况制订教学计划, 难以做到因材施教; 对教材

的内容也不够熟悉, 难以系统性地讲授学科知识, 导致学生对学科认识较为片面, 学习的积极性不足, 从而影响了人才培养的质量。

三、新时代职业院校师资队伍建设问题分析

(一) 教师的自我认知还有待提升

现阶段, 社会上还有些人对职业教育存在着偏见, 不仅会轻视职业技能, 通常还将职业教育同本科教育相对比, 觉得职业学生在社会中所能获得到的社会经济较为有限, 并且认为社会地位不是很高。同样职业院校教师的社会地位也未得到应有的重视, 使得职业院校教师通常无法明确自身价值, 也缺乏相应的自我能力。另外, 多数职业院校的教师受传统教育观念的制约, 导致教师虽具备较为扎实的理论知识, 但缺乏相应的实战能力, 以及提升自身能力的意识, 致使教师所具备的专业技能无法满足行业的具体需求, 进而制约了人才培养的质量, 也影响了职业院校师资队伍建设的整体质量。

(二) 职业院校师资队伍建设制度不够完善

职业院校往往为达到验收指标要求, 盲目地从数量上发展师资队伍, 而缺乏明确的资格认定制度。而在师资队伍的培养过程中, 往往与普通教师不加区分, 混合培养, 难以体现师资队伍的优势。加之职业院校自身为企业的服务能力有限, 使得企业在与职业院校合作中的积极性并不高, 也大大减少了师资队伍进入大型企业实践锻炼的机会。同时在对师资队伍的考评体系中缺乏针对性的评价、考核与激励机制, 使得师资队伍的发展难以推动。

(三) 政府缺乏相应引导、激励保障政策

一直以来, 虽然国家出台文件中提出大力发展职业教育, 但仍缺乏对职业教育引导的实际措施。职业院校在积极提升教育教学质量、提高综合实力的同时, 却得不到足够的经费与政策的支持。在校企合作中, 缺乏政府的宏观调控, 在合作计划、执行、监督、考核中缺乏专门的校企合作协调机构, 使得合作过程中缺乏内在动力, 也难以形成长效的合作机制。

四、新时代职业院校师资队伍建设策略

(一) 优化师资队伍结构

要想推动职业教育持续健康地发展, 必须优化师资队伍结构, 建设一支教学水平较高、德才兼备的高素质师资队伍。从师资队伍的具体结构来看, 应当从教师的年龄、学历、专业技能、实践经验等多方面进行考量, 充分构建多元化、多样化、稳定性较强的师资队伍。首先, 在年龄方面要以中青年教师为主体力量。中青年教师拥有一定的教学经验, 且精力充沛、思维活跃, 富有创新能力, 是促进职业院校可持续发展的中坚力量。同时还要留任部分高龄教师, 他们拥有丰富的教学经验, 能够正确引导职业院校的教学方向。其次, 在学历方面应当以本科和研究生为主要力量。本科生与研究生接受过系统的专业教育, 自身的知识结构较为完善, 且学习能力较强, 能够对专

业课程进行深入研究,是推动学科发展的新鲜血液。再次,在专业技能方面,职业院校应当充分吸收多样性人才。这些人才应涵盖学校开设的各个专业,为学生提供全方位的学习体验。最后,在实践经验方面应该坚持校企合作,外聘企业行业的技术骨干,提高外聘教师的待遇,深度挖掘外聘教师的行业资源和社会资源,为学生上岗培训创造积极的条件。完善师资队伍结构,建设多元化的师资队伍,能够有效提升职业教育的教学质量和教学效果。

(二) 提升教师主观幸福感

随着积极心理学理念的兴起,如希望、感激、心理弹性、心理健康和幸福、成功应对、情感、生活满意度、心理资本、乐观、幸福、宽恕以及作为人的价值等在教育实践领域也得到了推广和应用。教师主观幸福感主要是指来自自身的良好心理状态。积极心理品质的培育和弹性提升均有助于维护个体的良好心态。目前国外以韧性、正念等心理干预为主。据此,职业院校师资队伍建设中也可以融入教师心理弹性培育,并通过良好的组织文化传递积极的心理品质。“文化对幸福感所产生的影响是决定性的,基于儒家经典的教育干预对提升教师作为‘人’和作为‘教师’的全面幸福具有重要意义”。心理弹性是在积极心理学背景下日渐受到重视的概念,它能促使个体在不利处境面前成功适应和良好发展。随着研究的深入,心理弹性被研究者认为是个体心理健康的免疫系统,是个体心理健康的根本保障。因而,心理弹性培育不仅有助于维护教师良好的心理状态,提升教师的幸福感,同时,作为一种促使个体与逆境和挫折相抵抗的能力,还可提升教师在工作和生活中的抗压能力。

(三) 健全职称评价制度

职业院校要想有效调动教师的积极性,就要建立健全职称评价制度。首先,职业院校的职称评价制度与教师的自身利益有着较为密切的联系,也关系着职业院校人才培养的质量。职业院校创新现有的职称评价方式,能够将师资队伍的晋升渠道有效拓宽,并促使教师更加注重学生实操能力不断培育。对此,职业院校就要完善现有的职称评价制度,使得评价制度更具科学性、前瞻性以及导向性。另外,为了避免职业院校在职称评价出现重教学而轻实践的问题,职业院校就要推出相应的政策,切实调动教师开展教育工作的积极性,此外,专业的职称评价标准要同本专业发展相适应,进而有效提升职业院校职称评价制度的针对性;其次,职业院校就要依据本地区的发展特征来完善职称评价制度,可以将教学效率、人才培养质量作为评定师资职称晋升的主要内容,进而调动教师完成教学任务的积极性,培育出更多社会、行业所需的应用型人才。除此之外,职业院校还应鼓励教师踊跃参加各类技能大赛,并将教师参与技能大赛取得的成绩、名次纳入到职称评价制度中。同时,院校还要增设教研(教改、获奖)项目,促使教师能够明确技能大赛对自身发展的重要性,引导教师将提升学生的实操能力作为人才培养的主要目标,促使教师将理论教学与实践教学有机融合,确保教师将人才培养做好。

(四) 构建完善的教师评价体系

建立完善的教师评价体系可以帮助教师认识到教学工作的不足,还有利于加强监督管理,端正教师的教学态度。因此,高职院校进行师资队伍建设,也应当完善教师评价机制,增强教师的主动性和积极性。评价体系包括对教师教学水平、思想品德、职业道德等多方面的评价,为保证评价的公平公正,学校可以以大数据分析为辅助,量化教师的教学行为,深入发掘

教师的工作潜力,实现学校与教师的共同发展。另外,学校应完善人才奖励机制,对于评价数据突出的优秀教师,在绩效工资、荣誉、晋升等方面给予倾斜,勉励广大教师争优创优。这样,通过健全评价体系能够切实调动教师的积极性,以此来提升人才培养质量,进而培育出社会、行业所需的应用型人才。

(五) 优化薪酬激励机制

为了能稳定现有的师资力量,吸引优质的师资力量,职业院校通过开展相应的调研活动,并对调研信息展开较为细致的分析,并依据这些数据有针对性地对薪酬机制进行调整或优化。除此之外,职业院校还要在现有的薪酬机制上,将激励机制引入薪酬机制中,这样便能从看重职称、学历,逐步转移到注重教学能力上。通过制定分岗位能力等级认定办法,实现同岗不同酬,优劳优酬。目的是让那些理念新、改革意识强、能力高的人脱颖而出;鞭策那些理念旧、改革意识弱、能力差的人奋起直追。通过建立有吸引力的薪酬激励机制,进一步稳定了现有师资队伍,吸引了有学历、有能力的人才来校工作,保证了师资队伍的数量和质量,年龄结构和职称结构不断优化,以此来强化师资队伍的整体质量,最终有效提升职业院校的办学质量。

(六) 加大培训师资队伍力度

职业院校要想培育出优质的人才,就要不断地加大培训师资队伍力度,提升师资队伍的各方能力。具体如下:首先,强化师德教育,通过组织座谈会、主题教育等各类活动,积极纠正师资队伍在思想上的偏差,使其明确职业院校作为教育体系重要的部分,自身的思想道德与学生综合素养有较为直接的联系,促使其能自觉履行相关政策、法律,以此来确保教师树立正确的思想认知,切实提升思想素养,最终做到通过教师行为来引导学生;其次,要着重培育年青师资的各方能力,对校内资源充分利用,通过兼职教师或外聘人才来夯实年青师资的实战经验。或通过以老带新的形式来丰富年青师资的教学经验,切实有效提升年青师资的各方能力。此外,职业院校还要合理开发校外资源,积极同优质的职业院校联合组织师资队伍培训活动,借助外部力量来强化院校的师资力量,同时院校之间的教育资源也能得到有效共享。最后,要提升师资队伍的科研水平,对此,职业院校就要在校园内创设出较为浓郁的科研氛围,调动师资队伍开展教育科研的积极性。这样通过以上措施能够有效提升师资队伍的综合能力,进而为社会、企业培育出大量的应用型人才。

总结:

总而言之,在新时代背景下,职业院校要想培育出应用型人才,就必须加强师资队伍建设。对此,便可从优化师资队伍结构,提升教师主观幸福感,健全职称评级制度,构建完善的教师评价体系,优化薪酬激励机制,加大师资队伍培训力度等着手,切实提升人才培养水平,促进职业教育可持续化发展。

参考文献:

- [1] 冯丽. 新时代职业院校师资队伍建设探析——基于职业幸福感提升的视角[J]. 天津中德应用技术大学学报, 2021(06): 49-52.
- [2] 尹玉辉. 新时代中职师资队伍建设: 成效、问题与建议——基于教师从业满意度调查研究[J]. 中国职业技术教育, 2020(31): 12-18+39.
- [3] 杨永年. 新时代职教师资队伍建设困境及改革对策[J]. 江苏教育, 2020(52): 24-28.