

职业院校教师队伍建设的思考

张长生

(吉林铁道职业技术学院,吉林 吉林 132200)

摘要:职业院校要取得发展的主动性,就要获取更好的教育教学资源,且人才是重中之重。因此,职业院校需要建立一支能够满足日常教学任务,职称结构合理,能够很好完成学校教学任务,富有创新创造精神,且有丰富教学经验和教学能力的师资队伍。

关键词:职业院校;教师队伍;师资队伍

1 职业院校教师队伍现状

1.1 职业院校教师数量不能满足日常教学任务

以前职业教育的规模相对于现在小很多,随着对职业教育的认识逐渐在大众中普及,同时得益于国家对职业教育的重视,但是,教师的培养是一个循序渐进的过程,教师队伍的建成和建设更加是一个非常漫长的过程。这种情况就导致师资队伍不能很好地与教学的实际相匹配,此种情况将严重影响教学质量提高和职业教育的发展。

1.2 职称结构十分不合理

由于近些年来职业院校数不断增加、职业教育的在校人数也快速增长,师资队伍及教师的成长和进步是要有一段过程的。职业院校中本科毕业教师5年后、研究生毕业教师2年后才能够评定中级职称(也就是讲师)。再过5年后才可能晋升副高级职称,获得副高级职称后5年才可以评定正高级职称。上述评定职称的过程将导致职业院校教师职称结构非常不合理。对于大多数职业院校,教师职称情况是这样的:70%以上的教师属于初中级职称且年龄在30岁左右,副高级及以上职称仅仅占职业院校教师总数的20%左右。另外,职业教育教师年龄结构也同样存在较大问题。某些职业院校教师45~50岁教师占比较小甚至几乎没有,这种情况导致教师队伍不能形成合理的师资梯队,严重影响学校的长远规划和发展。

2 加强职业院校教师队伍建设的办法

2.1 制定教师个人发展计划,发挥个人潜力

能否建设合格的教师队伍直接关乎学校能否持续健康发展的关键。学校要建设教师队伍要以学院的长远发展目标作为依据,同时制定教师队伍建设规划。教师队伍建设规划需考虑学校长期学科建设目标、规划和专业发展的需要,同时需要考虑教师个体的差异性,充分发挥每位教师内在潜力。同时,各专业规模、教师数量、专业特点等因素也要充分考虑在内。这样,经过循序渐进地开展,就能够形成很好的良性循环,为教学打下一个坚实的基础。

2.2 优化教师结构,提高“双师型”教师占比

职业院校大多数教学内容都是关于职业中的基础知识、

实践和应用技术。职业院校教师大多都有本科及以上学历的教育经历,具有相当丰富和扎实的理论知识,然而实践和具体操作是欠缺的。优化教师结构的主要内容就是培养教师实践操作能力和具体业务的动手能力,这才是教师和学生真正切实需要的。关于培养教师动手能力我们需要做到以下3点:

(1)职业教育教师正确地了解和认识职业教育。新入职的新教师应合理利用岗前综合实训、企业跟岗实训和必要的职业院校教育学理念的学习,充分认识职业院校教育的教学特点、教学要求和教学规律。

(2)强化教师的技能培训,每位教师至少获得一种中、高级职业资格技能证书。专业课任课教师要掌握自己所教课程的基本技能,要求拥有学生实习、实训的最新教程。

(3)鼓励新、老教师深入相关企业进行挂职锻炼,了解先进的企业工作方法、作业手段和最新的企业理念,掌握自己所教课程操作的基本技能。

3 营造职业院校教师“乐教”的氛围

我国的职业院校正在处于不断的发展的过程中,人们对职业教育的认识仍明显不足,同时会有部分人对职业教育有一定的误解,这就需要我们学校能够采取积极的鼓励、激励措施,营造职业院校教师“乐教”的氛围。

3.1 以真挚真情动人

无论是教师还是从事其他职业的工作者都希望能够与同事、领导和下属(学生)有真正的感情上的交流,都希望自己的劳动成果可以被同事和领导的认可。职业院校要切实地为教师们办实实在在的事、办好事,想教师所需要的,认真切实满足教师们内心的感情需要,使教师在教学的过程中能得到真正的满足感和成就感。

3.2 营造人和谐相处的教学环境

职业院校要充分考虑到工作环境对每位教师的重要性。良好和谐的教学环境可以让教师们“乐于教学”,从而激发教师教学的积极性和创造性。

3.3 完善教师发展制度

职业院校应深化管理体制,完善各种规章和管理制度,完善人才竞争机制,为人才们发挥作用创造有力的平台,通过竞争上岗,促进优秀教师脱颖而出;切实提高教师的学习意识、忧患意识和竞争意识,要奖罚分明,任人唯贤,不论资排辈。

参考文献:

- [1]马树超.高职教育的现状特征与发展趋势[N].中国教育报,2006-9-14(3).
- [2]吴连臣.高职师资队伍建设的探索与实践[J].辽宁教育行政学院学报,2005(5):56-57.

(收稿日期:2019-05-10)

作者简介:张长生(1992-)男,汉族,黑龙江齐齐哈尔人,硕士,吉林铁道职业技术学院铁道运输分院助教,研究方向:职业教育。