

# 高职院校教师队伍现状建设分析与对策

杨懿 宋立丹

(广东松山职业技术学院, 广东 韶关 512126)

**摘要:** 师资队伍建设是高等职业院校内涵建设的重要内容, 通过对高职院校师资队伍的现状进行调查发现, 目前高职院校教师存在对师德理解和认识不足、师资队伍结构失衡、双师型教师“含金量”不高、教师培养机制不健全等问题。提高高职院校师资队伍水平, 需要加强教师队伍师德师风建设, 统筹推进人才队伍建设, 完善师资培养体系, 落实“四化”培养路径, 即教师培养系统化、师资培训体系化、双师认定标准化、企业实践常态化, 全面提升教师队伍综合能力。

**关键词:** 高等职业教育; 师资队伍; 高等职业院校; 双师型

**中图分类号:** G715 **文献标识码:** A **文章编号:** 1008-8415[2021]-01-0014-05

2018年1月, 中共中央、国务院印发了《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》(中发〔2018〕4号), 明确提出要“全面提高职业院校教师质量, 建设一支高素质双师型的教师队伍”。在国务院颁布的《国家职业教育改革实施方案》(国发〔2019〕4号)(以下简称“职教20条”)和教育部、财政部联合印发的《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》(教职成〔2019〕5号)(以下简称“双高计划”)两份文件中都明确提出, 要打造高水平双师队伍。如何落实“双高计划”的建设任务, 培养服务区域发展的高素质技术技能人才成为各高等职业院校发展中必然要面对的问题。通过对高职院校师资队伍现状进行调查, 查找教师队伍建设存在的突出问题, 提出新时代提升高职院校师资队伍水平的对策和建议。

## 一、高职院校“双师型”教师队伍调查方案

### (一) 调查目的

了解高等职业院校教师队伍的现状, 明确存在的问题, 分析阻碍教师队伍发展的原因。

### (二) 调查对象

以某职院一线专任教师为调查对象, 进行随

机抽样并匿名调查, 以确保样本的客观性。被调查对象从学历上看, 有专科、本科和研究生; 从年龄跨度看, 既有20多岁的青年教师, 又有50多岁的老教师。

### (三) 调查方式

采用问卷调查的形式。本次调查问卷采用的是自编的《高等职业院校教师队伍建设现状调查问卷》, 共发放109份, 回收106份, 回收率为97%, 其中有效问卷为106份, 有效率为100%。

## 二、高等职业院校教师队伍现状调查及分析

### (一) 教师专业素质认识程度

在“您认为, 作为高职教师, 重要的专业素质有哪些”的调查中, 认为专业实践能力很重要的占调查人数的95.28%, 认为专业理论知识重要的占调查人数的90.57%, 认为教学能力重要的占调查人数的82.08%, 认为思想道德素质重要的占调查人数的79.25%, 认为指导学生的能力重要的占调查人数的78.30%。如图1所示。

### (二) 教师来源渠道与师资结构

#### 1. 学缘结构: 引进途径单一

调查数据显示(见图2), 高校毕业生直接任

收稿日期: 2020-11-30

**项目基金:** 该文为广东省教育科学“十三五”规划2019年度高校哲学社会科学专项研究项目“新时代高职院校教师教学创新团队建设及培育路径研究”(2019GXJK243; 主持人: 宋立丹); 广东省教育科学“十三五”规划2020年度研究项目“校企深度融合创新育人模式研究——以电子信息类专业为例”(2020GXJK533; 主持人: 杨懿)的研究成果。

**作者简介:** 杨懿(1981—), 男, 四川宜宾人, 广东松山职业技术学院, 讲师, 硕士。

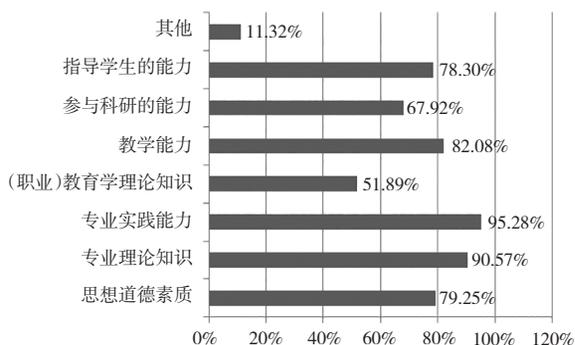


图1 教师对教师专业素质的认识程度  
教比例为60%，来自企业的只占24%。教师来源以普通高校毕业生为主，具有企业经历的教师较少。

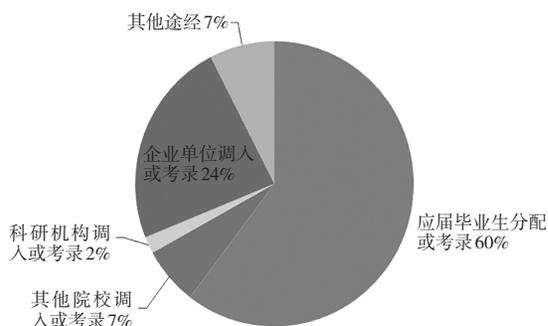


图2 师资来源结构

2. 年龄和职称结构：中青年和中级职称为主

从年龄结构来看（见表1），30岁以下占调查人数的16.98%，31~40岁的教师占63.21%，40岁以下的中青年教师占比偏大，占调查总数的80.19%，成为教师队伍的主力，41岁以上教师偏少，仅占19.81%。

表1 教师年龄分布表

年龄	人数	所占比例
30岁以下	18	16.98%
31~40岁	67	63.21%
41~50岁	14	13.21%
50岁以上	7	6.60%
合计	106	100%

从职称结构来看（见表2），被调查的106名教师中，初级职称的有10人，占样本总数的9%；具有中级职称的共有78人，占样本总数的74%；具有高级职称的18人，占样本总数的17%。

通过调查发现，教师主要来源以普通高校毕业生为主，以硕士研究生为主。师资结构方面，“老、中、青”的教学梯队结构没有形成，高级职

表2 教师专业技术职称

职称	小计	所占比例
初级	10	9%
中级	78	74%
高级	18	17%
合计	106	100%

称教师人数少，中级职称教师占比偏高，没有形成明显的学术能力梯度。另一方面具有实践技能的兼职教师引进工作不足，限制了兼职教师优势的充分发挥。

(三) 对教师职业发展与培养机制

在“对于贵校提供的教师培养的机会，您是否满意”调研中，选择一般满意的占调研人数的47.17%（见图3）。学校需为促进教师专业成长提供更加有效、多样化的培养途径。

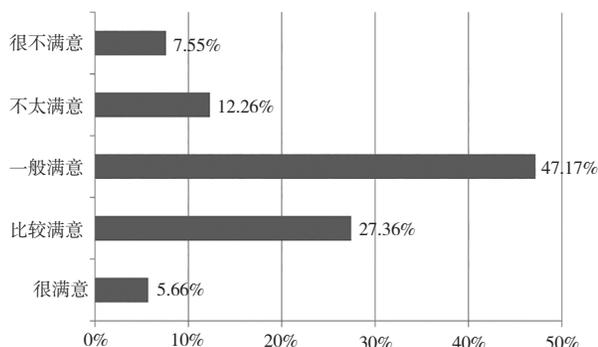


图3 教师对培养机会的满意度

在“贵校教师培训的主要途径有哪些”调查中，选择人数最多的是参加国培、省培，占调查总数的83.96%，其次是参加学术研讨会等交流活动、岗前培训和和国内外访问学者，占比分别为74.53%、69.81%和60.38%（见图4）。

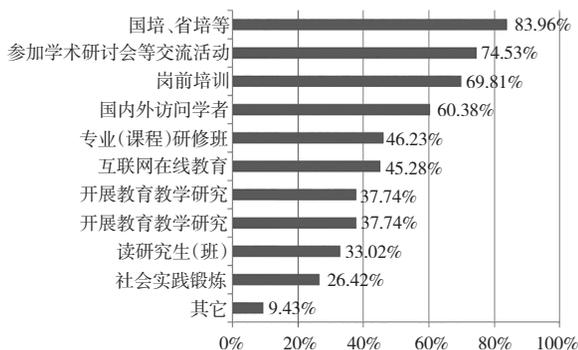


图4 教师培训的途径

调查结果显示，教师参加的专业素质提升主

要以参加国培、省培的居多，到企业进行岗位实践以提升专业素质的最少。

(四) 双师型教师比例偏低，“含金量”不高

通过问卷调查结果(如图 5 所示)，样本中有 18 位教师没有相关资格证书，占调查人数的 16.98%；持有初级证书的 9 人，占调查人数的 8.49%；持有中级证书的 9 人，占调查人数的 8.49%；持有中级证书的 39 人，占调查人数的 36.79%；高级技师为 9 人，占调查人数的 8.49%；技师 5 人，占调查人数的 4.72%；持有高级证书的 26 人，占调查人数的 24.53%，拥有高级专业资格证书的教师数量比例偏低。

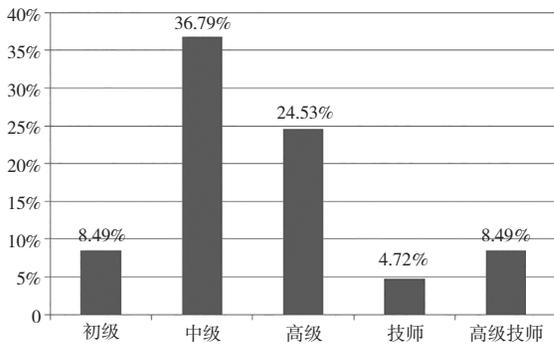


图 5 教师持有的专业资格证书情况

(五) 教师培训

在“您认为现有的教师培训存在哪些问题”的调查中，认为缺少总体规划的有 74 人，占调查人数的 69.81%；认为没有政策约束和激励措施有 75 人，占调查人数的 70.75%；认为学校不够重视的有 54 人，占调查总数的 50.94%；认为不了解教师培训需求的有 53 人，占调查总数的 50% (见图 6)。

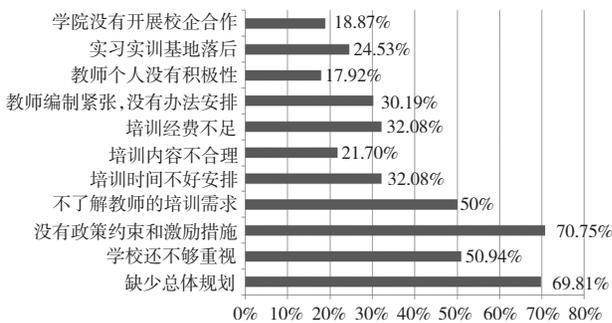


图 6 教师视角下教师培训的问题

调查显示，教师职后培训渠道单一、形式简单、专业性不强，通常是教学、专业理论方面的培训多，实践技能提升方面的培训较少。

在“贵校为教师提供的培训主要类型为”调

查显示，学校为教师提供的培训主要以教学方面为主，占调查人数的 56.60%，而为教师提供实践技能提升的培训只占调查总数的 19.81% (见图 7)。

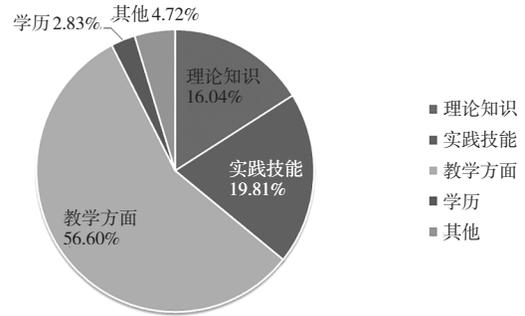


图 7 学校提供教师培训的类型

(六) 对企业实践

调查数据显示，专业教师对企业实践认同度较高，认为收获很大的占调查人数的 52.83%。图 8 反映了专业教师对企业顶岗的认同。

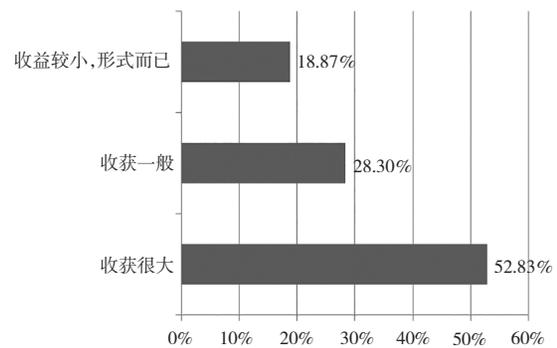


图 8 专业教师对企业实践的认同度

在“您认为教师应该以何种形式参与企业实践”的调查中，认为接受企业组织的专项技能训练占调查人数的 81.13%，其次是顶岗实习和到企业生产现场考察观摩，占比分别是 67.92% 和 61.32%，到企业与生产人员会谈，研讨学校专业发展问题占调查人数的 55.66%，作为带队老师，顺便参观学习的占调查人数的 34.91% (图 9)。

总体来看，学校现有的双师型教师多数是通过短期培训等方式获得“双师”认证。专业教师对参加企业组织的专项技能训练高度认同，他们认为接受企业组织的专项技能训练对教师自身的专业发展，教学水平的提升有重要的作用。

三、加强高职院校教师队伍建设的对策建议

(一) 加强师德师风建设，“内”“外”兼

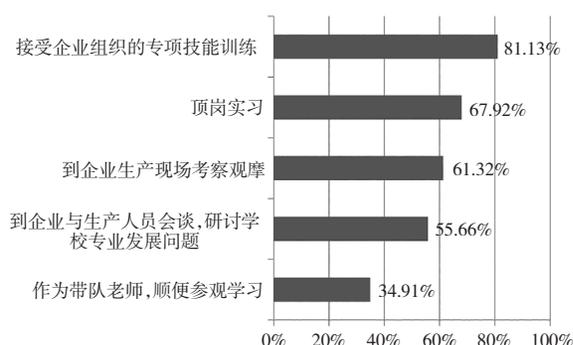


图9 教师视角下参与企业实践的形式

修, 健全师德师风建设长效机制

《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》中要求“着力提升思想政治素质, 全面加强师德师风建设”。进一步确立师德在教师队伍建设中的核心地位, 把师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准, 健全师德师风建设长效机制。<sup>[1]</sup>

1. 落实立德树人根本任务, 进一步完善师德师风考评奖惩机制

实施“师德一票否决制”, 把师德表现作为年度考核、职称评审、岗位聘用、表彰奖励的首要标准。推行师德考核负面清单制度, 把师德考核负面清单当作“一面镜子”, 健全诚信承诺和失信惩戒机制。

2. “内”在德性与“外”在规范相结合, 引导教师树立崇高理想

教师要修师德, 提升个人修养。树立高尚的道德情操, 做到自尊自立、自警自省、甘为人梯、乐于奉献, 不断提升道德修养, 增强育人实效。适时进行师德教育, 帮助教师内化师德, 带着教师走出去, 以熏陶、唤醒教师思想和心灵, 增强教师的责任感和使命感, 进而以饱满的热情投入到教书育人工作中。<sup>[2]</sup>

3. 树立典型示范, 培育重德养德良好风尚

以榜样示范为抓手, 加强师德宣传, 培育重德养德的良好风尚。充分发挥典型人物的激励、导向、示范作用, 大力树立和培育青年教师师德先进典型。经常性举行师德师风先进经验交流会、新老教师师德座谈会, 弘扬真善美、传递正能量, 营造积极向上、争先创优的良好氛围。

(二) 突出顶层设计, “引”“育”并举, 优

化教师队伍结构

1. 拓宽招聘渠道来源, 优化教师队伍结构

《国家职业教育改革实施方案》明确规定, “从2019年起, 职业院校、应用型本科高校相关专业教师原则上从具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘, 特殊高技能人才(含具有高级工以上职业资格人员)可适当放宽学历要求, 2020年起基本不再从应届毕业生中招聘。”<sup>[3]</sup>把好源头是首要工作。一是建立健全教师聘用机制, 在招聘源头上严格把关, 将实践经验作为教师入职考核的必备要求。若新入职教师是应届毕业生且没有行业实践经验的, 必须到企业相关岗位工作一年。二是吸引行业人才, 完善兼职教师引进工作, 优化教师队伍结构, 提升整体结构优势。

2. 引进高层次专业带头人队伍

“双高计划”明确提出, 以“四有”标准打造数量充足、专兼结合、结构合理的高水平双师队伍。从院校发展的现状和未来可能的方向着手, 积极引进高层次专业带头人队伍, 发挥其在整体提升专业教学创新团队的职教能力、提升专业技术领域应用研发与技术服务水平的引领作用, 形成高效的人才竞争优势。<sup>[4]</sup>

3. 实施多项培养工程, 重点培育校内拔尖人才

加强“教师教学创新团队培育工程”“技术服务创新团队”等系列人才培养工程发挥拔尖人才引领作用, 带动人才队伍成长。

(三) 完善师资培养体系, 抓好“四化”, 全面提升教师队伍综合能力

1. 教师培养“系统化”, 助力教师职业成长发展

搭建多元平台, 有效促进教师职业成长。首先, 加强教师专业发展标准建设, 引导教师分类发展。针对不同类型和层次的教师, 采取有针对性的政策引导, 给以侧重点不同的考核, 突出教师的实绩贡献。其次, 以教师发展中心建设为抓手, 促进教师职业发展。为不同类型的教师提供分类型的校本培训, 如组织开展课程建设、信息化教学, 科研能力提升等培训, 并对培训内容和培训对象进行监督和评价。协助教师进行职业生涯规划, 使其更好地胜任角色, 推动“师

精彩”。第三，多举措提升教师专业素质。一是鼓励教师参加比赛，以赛促教、以赛促改、以赛促研，并设置一系列的奖励措施，引导教师积极参与，让教师们在比赛中合作，在比赛中进步，在比赛中成长。二是实施“青年英才工程”，重点培训青年骨干教师，支持教师学历提升，选派优秀青年教师跟岗访学、顶岗实践等，充分发挥骨干教师“传帮带”作用。三是对年轻教师进行系统性、有针对性的培养和培训，帮助年轻教师更新教育理念，提升教学能力、研究能力和管理能力，解决教育教学中的实际问题。四是加强校企人员双向交流合作，达到资源共享，以加强教师实践能力的培养。<sup>[5]</sup>第四，建立技能大师工作室、教授/博士工作室。完善工作室规章制度，激发技术技能大师在人才培养、技术研发上的主动性。对接企业真实问题，提升教师技术应用服务能力。通过与生产企业对接，帮助教师把研究项目转化为科技成果，为企业提质增效的同时，也进一步提升了教师的实践能力。<sup>[6]</sup>

## 2. 双师型教师认定“标准化”，提高双师“含金量”

第一，科学制订双师型教师认定的量化标准。标准的制订，需明确两方面：一要综合考量专业技术职称、职业资格证书、本人获奖、教科研项目、社会服务、指导学生职业技能大赛等要素，明确各要素和权重，引导专业教师向双师型教师转型发展。二要各要素从低到高进行层级划分，形成认证条件梯度。第二，规范双师型教师考核与动态调整制度。每年定期对双师型教师进行考核评价，并将分析和评估结果及时反馈。对于业务能力低、教学业绩差、难以胜任的教师建立良性退出机制。在年度考核时，对于成绩显著的双师型教师在职称晋升、评优评先等方面享有优先权；对于年度考核不及格的教师，就要对教师进行分析，是哪些原因导致此情况发生，如果是主观原因，提醒教师注意下一年要付出更多的努力；若教师连续三年的考核都不及格，终止其“双师型”教师资格，取消相应待遇。

## 3. 师资培训“体系化”，促进教师专业素质提升

首先，设立双师培训机构，健全教师培训的政策保障。明确教师培训工作的管理主体及其任务，加强培训工作的宏观管理，对培训进行监督和评价；完善新教师培训的激励机制，提高教师参加培训的积极性；制定相关的监督和管理制度，保障培训过程的有效实施。<sup>[7]</sup>其次，提高培训内容的针对性。侧重实践技能培训，分专业进行，对于不同专业不同层次的教师在选择课程内容、授课方式等分别有所侧重。<sup>[8]</sup>培训的核心内容应围绕着当前行业最新的理论知识与操作技能，一方面派专任教师参加企业组织的专门实践技能训练，另一方面聘请行业企业专家、技术能手和能工巧匠对教师进行系统培训，并注意培训的连贯性，激发教师参加培训的积极性。最后，建立和完善培训评估体系。一是通过教师自我总结、成绩及获得相关证书的形式检测目标的完成度；二是通过培训后的跟踪反馈，看教师是否能在实际教学中学以致用；三是将考核结果纳入年度绩效评价，提高教师对培训的重视度。

## 4. 企业实践“常态化”，拓宽教师企业实践渠道

企业实践是高等职业教育教师成长的一个重要环节。行业企业的经历和岗位实践的经验在双师型教师培养中占据着极其重要地位，对教师的教学技能形成和专业成长具有重要的促进作用。首先，落实教师企业实践制度，专任教师每年至少1个月在企业或基地实践锻炼，实施教师5年一周期的全员轮训制度。<sup>[9]</sup>教师下企业实践可采用岗位培训、挂职实训、定期委派的方式。其次，遴选具有行业代表性的大中型企业，与学校联合开展师资培养培训工作。在企业实践内容方面，针对行业核心业务的转变和地区经济结构调整对“企业发展前途”“技术革新”方向和高标准的从业人员能力提出的新要求，进行有针对性的培养和培训；利用假期把青年教师送到企业、工厂、车间参加实践。最后，企业实践的组织形式方面，既可采取教师走出去的策略，也可采取技术人员请进来的方式，切实提高教师实践教学能力。

(责任编辑：刘晓梅)

(下转第95页)

- [3]陈蓓蕾,张屹,杨兵,等.智慧教室中的教学交互促进大学生深度学习研究[J].电化教育研究,2019(03):90-97.
- [4][8]陈晔.基于资源共享的高职课程信息化教学改革研究[J].职教论坛,2018(10):61-65.
- [6]曾欢,朱德全.新技术时代职业教育智慧课堂建设的逻辑框架[J].中国电化教育,2019(06):6-13.
- [7][9]王娟,孔亮,王鑫,等.在线开放课程发展的反思与创新路径[J].电化教育研究,2018(05):60-65+73.
- [10]李芒,张华阳.抗疫之中话教学[J].中国电化教育,2020(4):8-15.
- [11]宋灵青,许林.疫情时期学生居家学习方式、学习内容与学习模式构建[J].电化教育研究,2020,41(05):18-26.

## Exploration and Practice of Smart Class in Vocational Education under Physical Isolation

Ying Liheng

(Ningbo Polytechnic, Ningbo 315800, China)

**Abstract:** Under the background of the development of “Internet plus vocational education”, and based on the constructivist cognitive learning theory, this paper analyzes the plight of the smart class in vocational education under physical isolation, presents specific implementation ideas, explores the ways to integrate information technology into the smart class deeply, innovates the practical process of the smart class in vocational education under physical isolation from teaching resources, teaching mode, teaching strategies, tasks and evaluation forms, and highlights the efficiency and guidance of teaching, the autonomy and stratification of learning, the interactive three-dimension and technology, and the real-time and multi-dimensional evaluation in smart class. It has important reference significance for vocational colleges to strengthen the construction of classroom teaching informatization.

**Key words:** physical isolation; vocational education; smart class; informatization

(上接第 18 页)

### 参考文献:

- [1]顾明远,等.引导高校教师做党和人民满意的好老师——五位专家谈《关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》[N].中国教育报,2014-10-10(5).
- [2]党杰,王宏斌,康卉等.新时代高职院校师资队伍建设现状与对策[J].中国职业技术教育,2019(16):86-88.
- [3]国务院.关于印发国家职业教育改革实施方案的通知[Z].国发〔2019〕4号,2019-01-24.
- [4]梁克东,成军.中国特色高水平高职院校建设的逻辑、特征与行动方略[J].教育与职业,2019(13):9-16.
- [5]杨宜宁,白柳,姚瑞敏.基于双师素质视野下高职院校青年教师的培养及思考[J].高等职业教育(天津职业大学学报),2017(6):14-16.
- [6]张慧波.中国特色高水平高职院校教师队伍建设的现实要求与实践探索[J].中国职业技术教育,2019(5):15-19.
- [7]古光甫,邹吉权.“双高计划”背景下高职院校教师队伍建设分类管理培育研究[J].教育与职业,2020(16):62-69.
- [8]马双双.他们为何选择离职——基于江苏某高职院校3位专业教师的个案研究[J].职业技术教育,2019(25):35-41.
- [9]余克敏,占翔.高职院校师资队伍建设现状与改善策略研究——以江西建设职业技术学院为例[J].职教论坛,2019(11):88-91.

## The Present Construction and Analysis of Countermeasures of Teaching Staff in Higher Vocational Colleges

Yang Yi Song Lidan

(Guangdong Songshan Polytechnic, Shaoguan 512126, China)

**Abstract:** The construction of teachers is an important content of the connotation construction of higher vocational colleges. Through the investigation on the present situation of teachers in higher vocational colleges, it is found that at present there are some problems in the teaching staff of higher vocational colleges, such as lack of understanding of the teachers' morality, the imbalance of the teaching staff structure, the low “gold content” of the double-qualified teachers, and the imperfect teacher training mechanism, etc. Therefore, in order to improve the level of teachers in higher vocational colleges, it is necessary to strengthen the construction of teachers' morality and style, coordinately promote the construction of talents, improve the teacher training system, and implement the cultivation path of “four aspects”, that is, systematization of teacher cultivation, systematization of teacher training, standardization of identification of double-qualified teachers and normalization of enterprise practice, to comprehensively improve the comprehensive abilities of teachers.

**Key words:** higher vocational education; teaching staff; higher vocational colleges; double-qualified