

辽宁高职院校高素质教师队伍 建设可持续内涵式发展研究^①

陈楠

辽宁经济职业技术学院, 辽宁 沈阳 110122

摘要:高职院校教师队伍建设质量直接关系到我国技术技能型人才培养质量,高素质教师队伍建设可持续内涵式发展是促进高职院校高质量发展的关键。针对当前辽宁高职教师队伍建设存在的问题,教育部门应采取加强教师思想理念转变和建设、发挥优秀教师的榜样作用、完善相关工作体制机制、提升教师实践与科研水平以及提升教师信息化教学水平等策略,促进辽宁高职教师队伍可持续内涵式发展,进而推动辽宁高职院校高质量发展。

关键词:辽宁高职院校;高素质教师队伍建设;可持续内涵式发展

中图分类号: G710 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672—5646 (2024)04—0154—03

154

一、相关核心概念解读

(一)高素质教师队伍建设

高职院校是我国高等教育的重要组成部分,其教师队伍建设质量直接关系到我国技术技能型人才培养质量。高素质教师队伍建设可持续内涵式发展是促进高职院校高质量发展的关键。高素质教师队伍建设,首先,应更加关注教师的理念信念的培养,提升教师的社会责任感、道德修养与文化水平;其次,要建立相关工作体制与机制,包括教师准入机制、培养机制、考核机制及监督机制,这是高素质教师队伍建设的重要基石;再次,高素质教师队伍建设不应只局限于关注教师的教学水平,还应关注教师的实践水平与科研水平,这是教师在实际工作中保持可持续发展的重要基础;最后,就是教师实际工作能力的提高,尤其是教师教育信息化智能化水平的提高,这也是现代教育对教师队伍建设提出的可持续内涵式发展要求。这样不仅会促进教师个人思想理念体系变得更加健全,同时会在相关体制机制的保障下,促进教师相关能力的全面提升。在促进教育水平提升的同时,也会促进教育质量的提高和人才培养质量的提

高,对于国家教育事业和其他事业的发展,都会产生深远的影响。^[1]

(二)可持续内涵式发展

可持续内涵式发展是一个复合概念,包括可持续发展和内涵式发展两个方面。可持续发展指的是实现教师队伍建设的良性循环。可持续发展对教师队伍建设提出了全面发展的要求,应不断发现教师在工作中存在的不足之处,并补齐短板,使教师无论是在思想理念上还是在工作能力上,都能够不断适应教育发展对其提出的更高要求与挑战。^[2]内涵式发展,就是要从以规模扩张为特征的外延式发展转向以质量为核心的适度规模化的发展,其中心任务就是提高质量。需要从教师队伍建设的全方位入手,不仅所准入的教师要符合岗位要求,在后续的培养与考核上,也应在体制机制上明晰化,始终将质量放在第一位,不断提升教师的各方面能力,以实现教育的跨越式发展。

二、辽宁高职院校高素质教师队伍建设可持续内涵式发展的必要性

(一)是落实国家相关政策的根本要求

2018年,中共中央、国务院在《关于全面深化

^①本文系2022年度辽宁省教育科学“十四五”规划课题“突出榜样作用:高素质教师队伍建设内涵式发展路径研究”(JG22EB178)的成果。

作者简介:陈楠(1982—),女,讲师,硕士,研究方向:高职教育。

新时代教师队伍建设改革的意见》中提出,坚持兴
国必先强师,深刻认识教师队伍建设的重要意义
和总体要求;着力提升思想政治素质,全面加强师
德师风建设;大力振兴教师教育,不断提升教师专
业素质能力;深化教师管理综合改革,切实理顺体
制机制。新时期,我国人才培养质量的提高离不开
教师队伍建设,高职院校作为我国高等教育的重要
力量,更应该培养出一支思想理论先进、教学科
研水平过硬、实践能力强的教师队伍。^[4]国家相关
政策不断出台,对高职院校教师队伍建设提出了
全方位的要求。高职院校作为我国高等教育的重要
载体与平台,其教师队伍建设直接关乎我国技术
技能型人才培养质量。因此辽宁高职院校教师
队伍建设朝着高素质、可持续内涵式方向发展无
疑是落实国家相关政策的根本要求。

(一)是促进辽宁经济社会发展的必然要求

辽宁作为国家重要的老工业基地,新中国成
立以来为国家的工业发展作出了突出贡献。辽宁
高职院校亦为国家建设与社会发展输送了大量的
技术技能人才。但近年来随着国家经济政策的调
整与经济结构的转型,辽宁经济发展出现了阵痛,
经济下滑、人才流失。在党中央的英明领导下,当
前辽宁进入了振兴东北老工业基地的关键期。在
辽宁经济结构转型升级以吸引更多企业来辽投
资,促进经济增长的同时,也需要辽宁高职院校培
养出更多优秀的高素质技术技能人才留辽就
业。只有优秀的教师才能培养出优秀的人才,辽宁
高职院校高素质教师队伍建设可持续内涵式发展
是促进辽宁经济社会发展的必然要求。

(二)是促进辽宁高职教育发展的必然选择

截至2023年,辽宁拥有高职院校52所,其中51
所为专科层次,1所为本科层次,高职院校总数居
全国各省份第12位。辽宁各高职院校专任教师数
保持在三四百人左右,在校生人数六七千人左右。
辽宁高职院校虽然数量位居全国省份前列,一些
学校办学也颇有成就,但整体科研产出水平却落
后于全国多数省份。从当前情况看,辽宁高职教育
发展劲头不足,整体办学质量与水平不高,因此亟
须通过加强高质量教师队伍建设可持续内涵式发
展来促进辽宁高职教育发展。

三、辽宁高职教师队伍建设存在的问题

(一)教师的思想与理念水平需要提高

辽宁高职院校部分教师自我价值认知偏低,
呈现出职业倦怠,工作主动性与积极性不足,专业
能力强而思想与理念水平偏低。在国家出台一系

列职业教育新政策后,多数教师在学习之后能够
做到转变思想理念,以新思想、新理念引领自身发
展。但由于各种原因,还有少部分教师无法很好
地进行转变与提升,思想理念水平不能及时跟上时
代的发展脚步。与此同时,许多高职院校在加强教
师思想理念建设工作上存在走过场,通常只是简
单地传达国家的相关政策与精神,而并没有结合
自身实际,将教师思想理念工作提升到一定的高
度,从而成为阻碍高素质教师队伍建设可持续内
涵式发展的问题根源。

(二)相关教师队伍建设的体制机制有待完善

目前,辽宁高职院校建立了一些关于教师队
伍建设的体制与机制,例如教师准入机制、培养机
制、考核机制与监督机制。但调查发现,这一系列
的体制机制仍存在不足,有待完善。在准入机制方
面,每个学校都设置了人事部门,负责教师的招聘
工作,但是“双师型”职教师资的认定标准与准入
机制方面仍存在一些空白。在培养机制方面,大多
缺乏完善而又明确的科学培养目标与体系。对于
新入职的教师来说,刚刚走出校门不久,缺乏工作
经验,一时之间无法很好地完成身份的衔接与转
变,而学校又缺乏完善的培养体制,一些新教师不
可避免地在工作中出现迷茫。在考核机制方面,多
数高职院校的关注点有偏差,只关注教学能力的
考核,而忽视教学效果的考核。在监督机制方面,
多数学校缺少专门的监督机构,并且即使有监督
部门,也只是在教学工作上有监督,并没有全方位
地对教师工作进行督促,从而使教师在工作中出
现一些偏差。

(三)专任教师的实践水平与科研水平不高

辽宁高职院校专任教师的实践水平与科研水
平有待提升。之所以要有较高的实践水平,是因为
高职院校教师的课堂应该是紧密联系行业与社会
的,而缺乏相关的实践能力,教师就无法很好地将
行业与企业的生产知识融入课堂教学,无法拓宽
学生的视野,自然也就无法取得良好的教学效果。
从目前的实际情况来看,辽宁高职院校整体的科
研水平远远低于发达省份同类院校,科研产出数
量少,尤其是科研成果转化数量少、质量低,大大
制约了辽宁高职院校的发展。

(四)专任教师整体信息化教学能力不足

近年来,随着信息技术的不断发展、教育数
字化转型战略的不断推进,对教师队伍信息素养和
信息化教学能力提出了新要求。良好的信息化教
学水平能够提升教师的整体教学能力,使其获得

更好的教学效果。比如,在信息化教学中,教师充分利用教学资源网站,有利于获得最前沿的教学资源与教学策略,可以更好地将最前沿的教学理念、教学方法与行业资讯融入课堂教学中,从而大大提高教学能力和质量。要想促进高素质教师队伍建设的可持续发展,就要提升教师的信息化教学能力。但是调查发现,辽宁高职院校相当一部分教师缺乏信息化教学能力,没有很好地运用现代化教学设备,还有部分教师干脆在课堂教学中就不使用这些教学手段与教学设备。

四、辽宁高职院校高素质教师队伍建设可持续内涵式发展策略

(一)加强教师思想理念转变与建设工作

要将思想理念建设工作常态化。应定期组织教师进行思想工作培训,将国家关于职业教育的新政策与精神及时传达,积极引导教师自我价值认同的提升,调动教师在工作中的主动性与积极性;转变教师的工作理念,不断引入先进的、符合时代潮流的教学理念,真正从思想理念的高度来提升教师的精神层次。同时要结合学校自身实际与教师自身情况,有针对性地制定工作策略,发挥思想理念先进教师的引领作用,搭建教师之间交流与沟通的平台,分享先进经验,用研讨的方式潜移默化地革新思想、理念,以此培育教师在工作中的责任感与主人翁意识。

(二)完善教师队伍建设的工作体制与机制

一是完善教师准入机制。完善“双师型”职教师资的认定标准与准入机制,建立多元化的层级教师队伍体系,做到认定“双师型”教师完全达到认定标准和准入要求,将相关工作落实到位。在教师准入工作上,要严格把控标准,务必做到新教师入职之后不仅能适应教师岗位,更要能胜任其岗位工作。二是完善培养机制。明确教师的培养目标与培养计划,根据实际情况有侧重地引导教师在入职之后能够不断地在岗位工作中逐渐成长起来。要将教师培训工作常态化,从专业能力到课程体系建设,从课堂教学到企业实践进行全方位的培训。三是完善考核机制。不仅要关注教师教学能力的考核,还要对教师的教学效果进行考核,将教师考核与学生就业情况直接挂钩,这样在提升教师队伍建设的同时,还能够促进学生的高质量就业。四是完善监督机制。要明确监督体系,扩大监督范围,提升监督水平,在督促中促进教师工作的

实质性提升。^[4]

(三)增加教师企业实践,鼓励教师做好科研工作

一方面,学校要积极拓展校企合作,为教师创造到企业实践的机会,并鼓励教师去不同规模的企业实践,这样才能获得更多的有关行业发展的前沿信息与技能知识,才能把更多的前沿知识引入课堂教学;鼓励教师在提升专业能力与教学能力的同时,提升实践能力,由此扩大“双师型”教师的认证规模,缩小与发达省份高职院校的差距,切实提升辽宁高职院校教师队伍建设的速度与可持续发展能力。另一方面,应提出相关科研要求,明确教师科研产出的质量标准;并出台相关资助与奖励政策,提升教师从事科研工作的积极性;^[5]同时,为教师提供科研培训机会,提高其科研水平,做到教师个人教、研水平的双提升,促进其全面发展。

(四)提升教师的信息化教学水平

搭建教师信息化能力培训平台,定期组织教师参与相关培训,加强教师运用现代化教学设备的能力,同时对培训内容进行实践考核,将考核成绩纳入教师考核体系中。首先要制定明晰而又科学合理的培训体系与内容,具体从现代化教学设备的运用,到信息化教学手段的引入,再到与课堂教学的有机统一。其次要成立专门的工作小组,负责统筹相关的培训与考核工作;同时组织信息化教学能力强的教师分享自身经验,开展公开课教学活动,为其他教师搭建观摩与学习的平台。

参考文献:

- [1]谭维智.教师专业自主发展模式探析[J].教育发展研究,2008(8):38-41.
- [2]孙琳.职业教育师资队伍建设的成就、问题与发展趋势[J].职教论坛,2020(5):87-96.
- [3]周彬.学校教师队伍治理:理论建构与运作策略[J].教师教育研究,2020(2):13-19.
- [4]董贻顺,宗璿.高职教师队伍建设提升策略分析与实践[J].现代职业教育,2017(33):12-13.
- [5]洪佳磊.民办高职院校培育工匠精神的途径[J].科教文汇(下旬刊),2020(30):118-119.

(责任编辑 董芳)