

DOI: 10.20127/j.issn1671-0517.2024.04.002

新时代农业高职教育教师队伍建设路径优化研究

于海秋, 王振龙

(辽宁农业职业技术学院, 辽宁 营口 115009)

摘要: 教师队伍建设在提高农业高职教育质量和培养兴农人才方面发挥关键作用。面对教师队伍规模扩大、结构不合理和素质参差不齐的现状, 深入分析了数量不足、结构不合理、机制不活、专业化水平不高等问题成因; 强调了新时代农业高职教师队伍建设价值观引领、拥有国际化视野、学科交叉与综合能力、健全教师职业发展体系和教师团队高水平、结构化的时代内涵和重要性; 提出了优化路径: 一是更新教育理念, 培树创新思维、创业心态; 二是目标愿景和价值观引领, 构建教师团队协作共同体、教师职业发展和教师培训“三体系”; 三是机制创新, 提升教师的教学、实践、科研“三能力”; 四是科学管理, 促进结构与激励双优化, 以促进新时代农业高职教师队伍建设和农业高职教育的全面发展。

关键词: 农业高职教育; 教师队伍建设; 内涵; 路径

中图分类号: G 715

文献标识码: A

文章编号: 1671-0517 (2024) 04-0006-07

“教育大计, 教师为本。”教师素质和团队建设水平直接关系到农业职业教育事业的可持续发展。农业高职教育教师队伍建设是保障农业职业教育质量和推动农业及农村社会经济的重要保障和支撑^[1]。进入新时代, 高质量发展成为时代主旋律, 是新时期高职教育内涵建设的核心标志^[2]。农业高职教育高质量发展迫切需要加强内涵建设, 解决教师团队建设存在的问题和短板, 培养更多创新型、复合型技术技能人才, 以此赋能农业新质生产力发展和乡村振兴。本文基于教师队伍建设现状、问题和时代内涵分析, 提出新时代建设高质量农业高职教师团队的新路径, 以期农业高职教育教师队伍建设提供借鉴和参考。

一、农业高职教师队伍建设现状

教育部发展规划司发布的“2023年全国教育事业发展基本情况”显示: 专任教师本科层次职业学校 3.08 万人, 高职(专科)学校 68.46 万

人^[3]。教育部教师工作司司长任友群在 2022 年“教育这十年”的新闻发布会上介绍: “‘双师型’教师在专业课教师中的占比过半”“高职学校本科及以上学历专任教师占比 99%, 研究生及以上学历专任教师占比 41%。”^[4]中国教育科学研究院发布“2023 年职业教育改革与发展报告”, 指出“师资队伍高质量发展进入新阶段”, 突出表现是: “‘双师型’教师认定工作扎实推进”“职业学校兼职教师队伍建设有了政策依据和实践探索”; 教育部遴选国家级职业教育教师教学创新团队立项建设单位 485 个, 2023 年认定 111 个国家级职业教育教师教学创新团队, 建立国家级校长培训基地 43 家^[5]。我国农业高职教育自 1996 年试办至今, 实现了快速发展、特色发展。《农业高等职业教育质量发展报告(2023)》显示, 截至 2022 年, 涉农高职院校 294 所, 占全国高职院校的 19.33%; 专任教师总数为 15.5 万人, 其中, 高级职称的校内教师总数占比 31.73%, “双师型”教师占比 58.54%。总体来看, 包括农业高职教育在内的高职教师队伍规模不断壮大、结构不够合理、教师素质参差不齐。随着国家实施职业教育教师素质提升计划, 教师队伍不断优化、整体素质和能力得到全面发展, 为职业教育高质量发展提供了有力支撑。

二、农业高职教育教师队伍建设问题分析

虽然农业高职教育教师队伍建设取得了长足

收稿日期: 2024-06-07

作者简介: 于海秋(1971—), 女, 黑龙江海林人, 辽宁农业职业技术学院党委副书记, 院长, 教授, 博士, 主要从事高职教育、花生生物学与遗传改良研究。

基金项目: 中国高等教育学会 2023 年度高等教育科学研究规划课题——高等农林教育改革与实践课题(23NL0427); 辽宁省教育厅 2022 年度普通高等教育本科教学改革研究项目“新农村建设背景下农学教师跨界创新发展及教研融通的研究与实践”。

发展，但对比农业高职教育高质量发展的客观要求和现实需要，数量不足、结构不合理、机制不活、专业化水平不高的问题还很突出。

（一）数量不足

受高职扩招政策影响和盲目追求办学规模效应，很多农业高职院校在校生日均在万人以上。尽管近几年加大了教师招聘力度，教师数量却明显不足。教育部发展规划司发布的“2023年全国教育事业发展基本情况”显示，“生师比本科层次职业学校17.57:1，高职（专科）学校18.92:1”^[5]。如果仅以专任专职教师数量统计，生师比会远高于此数据。按《职业学校办学条件达标工程实施方案》中18:1的生师比标准测算，当前我国高职院校专任教师数量缺口约为31万人^[6]。因教师数量不足，专业课教师工作负担重，客观上会挤占科研和参训的时间、空间，不利于专业教师整体素质的提升，也会导致职业倦怠感高、情绪负荷高、效能感低、自主感低等负面现象^[7]。

（二）结构不合理

农业高职教师在学历、学位和职称等方面存在较大的差异，结构不够合理^[8]，特别是教师的背景、经验和专业知识的不均衡。其主要原因与农业职业教育及职业院校的吸引力不强、招聘教师选择余地小而放宽招聘条件、对应聘人员教育背景重视不足、职前职后培训不到位有关。农业高职院校资源相对匮乏，较难获得高质量的学术资源，进而影响教师专业知识的深化和拓展^[9]。招聘的硕士、博士虽然学历层次较高，但普遍缺少行业企业工作经历、实践能力普遍不高。此外，缺乏高层次人才。主要原因是农业高职院校地理位置相对较偏、学术影响力与国际知名度不高、资源配置优势不强以及因体制和管理模式的限制而导致的职业晋升路径不够明确和透明等因素影响，无法有效吸引国内外高层次人才入职；柔性引进的高层次人才受时间和精力制约，对团队建设贡献和引领作用不明显；一些学校专兼结构不合理，兼职教师选聘随意、缺乏培训和绩效考核。教师队伍结构不合理，会导致教育资源的浪费、教师之间沟通合作困难、整体水平不高，从而影响学科专业的综合发展。

（三）机制不活

机制不活，主要体现四个方面：一是教学评估机制不完善。一些农业高职院校没有建立专家型评估团队，沿用传统的评估标准、评估方式，采取遴选制评优、结果性评价，加之评估不透明，导致评估工作质量不高、缺乏公信力和权威性。同时缺乏评估反馈机制，造成长期、系统的教学改进机制缺失，教师工作积极性受损。二是激励效能发挥有限。某些学校因基本工资与绩效工资分配不合理以及薪酬待遇与工作量和工作成果不匹配等原因，教师感受到不公平，引发职业倦怠、优秀教师跳槽或者选做兼职等非本职工作。三是职称评审及晋升机制不科学。主要体现在评审制度、程序和标准不明确、不科学、不与时俱进或朝令夕改，存在不公平现象，会导致一些教师缺乏晋升的动力和工作激情而主动“躺平”。职称晋升过于偏重学术成果，而忽视了教学质量、学术服务和其他综合因素，导致教师可能为了追求短期的学术成果而忽略长期的教学和研究深度^[10]。四是团队“以老带新”机制不完善。主要表现在窄化“以老带新”认知，老教师担当意愿不强，成员协作互助氛围不浓。

（四）专业化水平不高

农业高职教师队伍专业化水平不高，一方面体现在“双师型”教师群体层面还未具有健全的专业标准体系，没有建立完善“双师型”教师资格认证、引入、培养、评价、激励等制度体系；另一方面体现在教师个体层面普遍缺乏企业工作经历、专业实践技能不强，外显为专业水平不高且提升缓慢，导致教科研成果产出少。《2023年全国职业教育教师现状调研报告》表明，88.03%的教师未获得过国家专利，57.38%、75.8%的教师未主持或参与过地市级及以上课题、教改项目，64.91%教师未主编或参编过著作或教材，43.56%教师未发表过论文，50.71%、65.06%的教师未曾获得过地市级及以上奖项和荣誉，25.59%没有意愿或者没有强烈意愿进一步提升学历^[7]。探究专业化水平不高的原因，除了教师个体存在素质能力差异和教学与科研“偏科”之外，还存在以下两方面问题：

一是学术水平不均衡。部分农业高职院校缺乏公正的学术激励与评价机制、培养渠道,缺乏创新思维培训与实战化应用场景,导致教师学术研究与创新的内驱力和创新能力不足。学术研究定位不准,学术资源“集成”受限,学术环境相对封闭和保守,学术交流合作与科研实践机会相对有限以及缺乏专业的学术管理团队、制度设计等因素,造成学术水平不均衡的现实困境。此外,高层次人才的“头雁”引领作用不强、个体“单兵作战”等,也会引发学术水平不均衡。学术水平不均衡的实际,导致教师专业化水平不高。

二是学科专业性不强。部分农业高职院校在招聘时选择余地小,而放宽学科专业匹配度的要求,导致非专业背景的教师进入某学科领域教学;教师入职后没有持续开展学科前沿培训,导致教师知识更新与学科发展脱节。一些高学历的年轻教师“偏科”于搞科研,主动参与教研和教学创新的主动性不高,加之导师制度不健全、教师培训碎片化、职教理论赋能不够等原因,导致职教适应力不强、教学经验积累少、专业化成长慢。部分学校未形成科研带教研、以教研促教改的内生性发展循环,教师评价机制不科学,对教师学科发展的专业性和团队发展的协调性带来影响。

三、新时代农业高职教师队伍建设的时代内涵与路径优化

“职教20条”提出要“多措并举打造‘双师型’教师队伍”“组建高水平、结构化教师教学创新团队。”2019年教育部印发《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》,教育部等四部门印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》,2022年教育部印发《关于开展职业教育教师队伍能力提升行动的通知》。系列政策文件的出台,为高职教育教师队伍建设提供了新方向、新路径。新时代农业高职院校打造“双师型”教师团队,需要厘清教师队伍建设的时代内涵,结合农业高职教育实际,据此明确教学团队建设路径。

(一) 新时代农业高职教师队伍建设的时代内涵

基于新时代背景和政策导向,农业高职教师队伍建设目标应是打造团队命运共同体,其时代内涵丰富,除具备丰富的知识技能储备、良好的道德素质和职业素质、健全的制度体系和实施科学管理之外,应重点体现以下几方面:

一是价值观引领。价值观作为团队的内在信仰和标准,是团队文化建设的核心和关键。共同的价值观能够塑造文化、增强凝聚力和指引发展方向。新时代农业高职教育的时代使命是培养创新型高素质技术技能人才,赋能农业新质生产力发展,促进学生全面发展和区域乡村振兴。作为办学育人的实施主体,全体教师和团队理应将其作为共同的奋斗目标和根本的价值追求。在工作实践层面,结合人才的时代需求、职教类型特征和发展诉求,教师及团队应树立以学生为中心,坚持立德树人、德技双修、工学结合,崇尚创新、求真研究和学术诚信,弘扬工匠精神、科学家精神的共同价值观,引领教学团队发展与学校规划建设同频共振、同向而行。

二是拥有国际化视野。在全球化深入发展、教育正经历国际化浪潮的背景下,培养具有国际化视野的农业高职教师队伍变得尤为关键。国际化视野,已成为新时代实现学术与教育高质量发展的关键因素,有助于及时掌握学科前沿动态和学术优质资源,培养更广阔的文化认知和教育方法,启迪教学灵感和创新,同时将为学校创造更多更大的合作机会与声誉,推动农业高职院校从乡村走向世界。

三是学科交叉与综合能力。在快速发展的学术领域,学科交叉已成为新的学术研究趋势,它将带来新的学术视角和研究方法。例如,农业生物技术就是生物学与农业科学的交叉,为我们提供了对农业系统的新的理解和研究工具。农业高职教师通过跨学科的合作和研究,可以更容易获得前沿学术成果,为学生提供更加丰富和先进的教育资源。综合能力是教师适应和应对快速变化学术环境的关键。教师不仅需要掌握丰富的专业知识,还需要具备跨学科的知识和技能,以及与其他学科的教师和学者合作的能力。学科交叉与综合能力已成为推动知识创新和解决复杂问题的

关键因素^[11]，也会给农业高职院校带来更大的竞争优势。

四是健全教师职业发展体系。教师队伍建设重点之一就是健全教师职业发展体系，为不同发展阶段教师提供成长机会和资源，赋能教师职业发展，这是增强教师归属感、形成教师个体与教学团队共生共长的关键举措。

五是教师团队高水平、结构化。“高水平”是指教师团队教学、科研和社会服务能力水平实现“三高”，有效支撑和赋能专业建设、人才培养和社会服务，并与农业高职院校高质量发展相互匹配、互为逻辑。“结构化”是指教学团队人员组成的多元化、层次化、角色互补、分工协作，“双师”素质占高比例，并且年龄、学历、职称、专业、专兼职和岗位设置的结构比例合理^[12]，以结构的最优化实现师资有机整合和学科、文化背景的互补与融合。

（二）新时代农业高职教育教师队伍建设的路径优化

1. 更新教育理念，培树创新思维、创业心态

时任教育部职业教育与成人教育司司长陈子季在2022年12月27日召开的新闻发布会上表示，“职业教育功能定位由‘谋业’转向‘人本’，更加注重服务人的全面发展。职业教育是促进就业的重要途径，但绝不是单纯的就业教育。”^[13]这实际上是明确了职业教育的定位，即“服务人的全面发展”。陈子季讲话也是对窄化“职业教育是促进就业的重要途径”片面认知予以纠偏。素质教育是促进受教育者全面协调发展和个性充分发展相统一的教育，职业教育功能定位回归于“人本”，就是强调职业教育的本质是素质教育，侧重于实践技能和实际工作能力的培养。因此，应将坚持以学生为本的教育理念作为职业院校办学育人的指导思想和行为准则。高职教师都要基于学生主体地位的认知，深化内容设计和教法更新，从仅仅关注知识技能掌握程度转为关注学生个体素质能力提升与发展的人力资本增值变化。这就提示在“双师型”教师队伍建设过程中，要重视引导教师更新教育理念，所有育人行为都要服务于学生全面发展的需要。这也是推动形成教师团

队共同价值观的过程、促进教师专业发展的重要举措和建设“双师型”教学团队的重要内容。落实到具体行动上，一是学校通过组织教育政策宣讲会、解读会，让教师认识到树立现代教育理念的重要性和必要性；二是二级院系以育人目标愿景为根本指引，辅以专题培训，潜移默化地使教师将更新教育理念外化成具体行动^[14]。

教师、教师团队和学校持续发展就是持续创业的过程。创新思维能力是破解教师队伍高质量发展难题、持续推动发展进步的根本性要求和基础性力量。因此，农业高职院校要重视和加强教师及团队的创业心态和创新思维能力的培养，赋能工作质效的同步提升。具体行动上可将创新创业教育拓展到校领导、中层干部、教师、教学团队，以分层分批专项轮训与岗位工作实践考核相结合的方式进行。

2. 目标愿景和价值观引领，构建“三体系”

目标愿景和价值观引领，才能使团队明方向、聚众力、干成事。农业高职院校要从宏观中观微观三维解析、明确和传播学校的目标愿景和核心价值观，推动教师身份、角色和使命认同并在工作中践行团队的共同价值观。基于教育生态学理论，着眼于教师团队建设和学校事业发展需要，农业高职院校应构建和完善教师团队协作共同体、教师职业发展体系和教师培训体系，汇聚干事创业、协同发展的合力。

一是构建教师团队协作共同体。农业高职院校要支持二级院系申报校级、省级和国家级教师教学创新团队，遴选培育专业群为单位的教师教学创新团队，明确目标任务，构建四级教师教学创新团队为引领的纵向架构，以点带面，示范引领和辐射带动各专业教学团队建设。同时鼓励校级以上教师教学创新团队“走出去”，与科研院所、合作企业和产教融合型实训基地、外校相关专业领域的省级以上教师教学创新团队共同组建横向协作共同体，深化交流合作、资源共享和协同创新。基于育人和项目合作需要，各教学团队可打破专业和身份壁垒，共享资源、信息和经验，组建若干混编的创新团队。纵向贯通、横向融通、内外协同、进阶发展，有机构建教学团队

层次化、生态型、立体式协作网络,破解教学团队发展方向不明、内外协同不力、共享型跨界平台不足和资源优化配置受限等堵点、卡点问题,助推形成“三全育人”格局。

二是构建教师职业发展体系。健全职业发展体系,畅通职业发展路径,能够激发教师积极工作的内驱力,提升团队的活力和战斗力。因此,农业高职院校应根据发展定位、学科特色等因素,明确教师团队建设的长短期目标,明确引进、培养和使用人才的方向与策略;设立教学型、科研型、教学科研并重型、社会服务型岗位,构建不同岗位教师的职业发展路径,合理匹配教师不同发展阶段的成长机会和资源,形成新入职教师——骨干教师——专家型教师为主线的教师职业发展体系。允许教师特别是新入职教师根据自身的专业特长和团队内部角色定位进行职业规划,实现分类发展、个性化发展。实行“一师一案”,采取以老带新的个性化培养帮助教师快速成长。设置纠偏机制,允许教师换赛道发展,从而使教师充分发挥各自特长与优势^[5]。尝试研制校级高职教师职业标准,使之成为全体教师的根本遵循和职业规范;建立教师成长档案、团队与教师沟通机制,推动教师职场胜任力、自我满意度与工作认可度达到动态平衡,实现教师个体与团队共生共长。

三是完善教师培训体系。基于教师教育背景、素质能力基础和发展需求的差异化,农业高职院校应建立开放式、全覆盖、立体化培训体系,做到共性与个性、短期与长期、集中培训与专题研讨、职前培训与职后培训、学历提升与能力培训、理论与实践相结合。推行“一师一策”个性化培训计划,重点加强教育理念、创新思维、师德师风、教法与现代教育技术应用的专题培训。深化产教融合,多元协同搭建线上线下、内外结合的培训平台。依托线上平台和资源,组织交流研讨,学习科学、人文和教育学、心理学方面的基础理论知识,钻研两门以上相关学科的专业知识和专业技能,积极开展职业教育的研究和探索,将新理念、新观点、新技术内化为多种能力,使自身由单一学科型人才向人文、科学、

技术融合的跨学科多能型人才转变^[4]。支持教师参加“国培”“省培”和“三名”培养计划,鼓励教师外出参加国内外的学术会议、短期访学,加强与外校和同行交流,拓宽视野,吸取先进的教学科研经验。为确保培训活动的持续性和培训质量,应根据培训效果进行调整和优化。

3. 机制创新,提升“三能力”

机制创新是活力之源。新时代农业高职院校应深化机制创新,激励和引导教师主动提升教学能力、实践能力、科研能力,进而提高专业化水平。这既是教师“双师”素质达标要求,也是新时代教师职业发展的应然选择和科教融汇育人的新导向。

提升教师教学能力,要健全“五机制”。一是推行集体备课制。通过集体备课,明确教学目标、教学内容和教学策略,推进职业行动导向的课程体系重构和分工协作的模块化教学改革,成为团队成员共同价值主张,有效纠正新教师“会啥讲啥”和老教师凭经验上课的随意性教学行为。二是健全“以老带新”机制。通过明确职责与成果产出、团队文化建设与氛围营造,形成教授领衔、导师分工协作、“一对多”“多对一”与“一对一”多样式多层次老带新格局,做到育德育人同步和拓展生活、学习的泛在化培养。三是建立常态化教研机制。通过专业带头人、教授引领示范、老带新申报课题和组织定期说课与解惑答疑、教学观摩与评课、专题研讨等多样态教研活动,打造学习型、研究型教学团队。四是完善教学评估评价机制。建立多育融合目标成果导向、综合考评、关注成长进步的多维度、差异化的评估标准,结合学生评教、同行评审、教学观摩、教学成果等多种方式实施分类分层评估,加大专家团队和同行评价权重,确保评价公正、有效;探索积分制考核,突出过程性评价、增值性评价、多元性评价和量性结合评价;建立教学评估诊断、反馈与改进机制,指导教师自我修正提高;教学评估结果与教师的职业发展紧密结合,作为晋升、奖励等决策的重要依据,鼓励教师持续提高。

提升教师实践能力,要落实“三举措”。一是

深化校企合作，遴选头部行业企业、对接产教融合型企业和基地，明确实践目标、内容和考核要求，集中与分散相结合，强化监管、指导与考评，切实做到教师企业实践见行见效。二是深化产教融合，明确市域产教联合体、行业产教融合共同体师资培训功能，推行多元主体跨界协同育师。三是强化老带新职责，新老教师联合开展行业调查、企业实践，协同负责校内实训基地生产管理，共同成长进步。

提升教师科研能力，要做到“五明确”。一是基于政策解读、社会服务的现实需求和职业发展需要，明确教师提升科研能力的多重价值，提高思想、行动的自觉性。二是准确理解“科教融合”育人的时代新要求，明确和认同专业学习与科研项目研发相结合的耦合逻辑。三是立足产业需求，锚定应用技术研究，明确以需定研、校企协同的重要性。四是立足育人与助推产业发展的双重服务面向，明确科研向教学、产业转化的成果应用方向。五是立足学术素质、学术水平和学科发展不均衡的实际，明确统筹与集成学术资源、发挥“头雁”引领作用、增强团队协作意识、培养创新思维和跨学科的综合能力、多途径拓宽国际化视野、实施分类分层分级科研与差异化考评的必要性。

4. 科学管理，促进结构与激励双优化

科学管理，即以法治理念和主动服务意识推进管理向治理转型，促进组织和事业健康发展。新时代农业高职院校“双师”团队建设发展，同样需要树立“为教师发展服务”的管理理念，以科学管理代替经验管理，而实现教师团队结构、教师激励与评价的双优化，则是科学管理的真实反映。一是健全管理制度。基于高质量发展和提高法治效能需要，完善教师从招聘、选拔、培训、使用、考核的制度体系，强化教师团队建设管理的规范化、人性化、差异化和发展性，注重发挥教师创造性工作的主动性和群策群力，摒弃传统管理的教条主义和个人利益至上观念。二是拓展选人用人渠道、畅通入口关。转变用人观念和策略，对外招聘时做到刚性招聘与柔性引进相结合，从高校、行业企业招聘与本校优秀毕业生

择优留用相结合。重点考评应聘人员的教育背景、团队精神、职业价值观、企业工作经历和实践能力，对于具有3年以上企业工作经历且专业实践能力突出的应聘人员可降低学历要求。基于岗位需要和降本增效，适当扩大刚退休的教授返聘比例。多措并举，解决教师数量不足问题。三是优化教师队伍结构。着眼于教师教学、科研和社会服务三大职责和结构化团队的建设要求，组建涵盖专业基础课、专业核心课、公共基础课和基地管理与实习指导，老中青结合，专兼结合，高中初三级职称比例大体相当，岗位结构适宜，由专业领军人才、教学名师、骨干教师和青年教师组成的合理梯队^[12]，重点加强高水平博士引进、产业导师聘任、固定岗与流动岗结合、成员校企双向流通、教师分类发展的措施落地和大师名匠引领、高级职称教师领衔作用的发挥，以结构优化实现团队教学科研并重、协同互补以及效益最大化。四是优化教师激励与评价。具体实践上可以通过设置教师培训基金、校长科研基金，搭建产学研合作平台，持续赋能教师教学科研能力提升；强化教师发展中心职能发挥，改善教学科研环境，建立学校——团队——教师三级沟通机制，并开展人才测评，营造人岗适配、公开竞争、身份认同的教师成长与发展环境。运用信息化平台和大数据技术，建立教师成长档案，推行教师成长与贡献积分制考核和定性定量结合的多元化、诊断性、综合性评价，严格“双师型”教师认定，建立业绩贡献为重、体现“双师”素质导向的职称评聘与职位晋升机制，消除职业倦怠情绪，激励教师潜心教学、深耕科研和主动服务区域经济社会发展。

四、结束语

新时代农业高职教育高质量教师队伍建设，是推进“职普融通、产教融合、科教融汇”、深化现代教育体系建设改革和做好“新双高”谋篇布局的关键任务和有效抓手，对于提高育人质量、提升社会服务能力、实现可持续发展同样至关重要。鉴于此，农业高职院校要进一步解放思想，树立以人为本和市场经营的理念，高度重视、多

维支持、系统推进农业高职教育教师队伍建设,为农业高职教育高质量发展提供更加坚实的保障和支撑。

[参考文献]

- [1] 中华人民共和国教育部,中华人民共和国国家发展和改革委员会,中华人民共和国科学技术部,等.教育部等九部门关于加快发展面向农村的职业教育的意见[EB/OL].(2011-11-09)[2024-06-10].<http://jyt.shaanxi.gov.cn/news/qitawenjian/201111/09/2874.html>.
- [2] 欧阳波仪,易启明,汪炎珍,等.高质量发展视域下高职教师教学创新团队建设研究[J].中国职业技术教育,2020(5):88-92.
- [3] 中华人民共和国教育部发展规划司.2023年全国教育事业发展基本情况[EB/OL].(2024-03-21)[2024-06-08].http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2024/55831/sfcl/202403/t20240301_1117517.html.
- [4] 中华人民共和国教育部.教育部:全国职教专任教师达129万人“双师型”教师占比过半[EB/OL].(2022-05-24)[2024-06-10].<https://edu.cctv.com/2022/05/24/ARTIkyk0dvqwAb6xeCOdjcf220524.shtml>.
- [5] 中国教育科学研究院.2023职业教育改革与发展报告[N].中国教育报,2023-12-26(05).
- [6] 李华锡.师资缺口31万!高职教育如何实现高质量发展[N].中国青年报,2023-03-27(06).
- [7] 孙智明,王湘蓉,邓晓婷,等.2023全国职业教育教师现状调研报告[J].教育家,2023(35):5-15.
- [8] 张婧,李燕,许丹妮.高等职业院校师资队伍的现状分析及发展对策[J].就业与保障,2024(3):154-156.
- [9] 张成涛,张秋风.乡村振兴背景下农业职业教育的机遇、挑战与应对[J].中国职业技术教育,2019(3):79-85.
- [10] 干婷,罗生全.高校青年教师学术发展:现实困局、关键要素与支持机制[J].中国教育科学(中英文),2021,4(2):92-99.
- [11] 廖婧茜,杨娟.学科交叉的知识逻辑与优化策略[J].学位与研究生教育,2023(7):16-23.
- [12] 丁正亚.高职教育高质量发展背景下“双师型”教师队伍建设研究[J].教育与职业,2022(24):91-95.
- [13] 中华人民共和国教育部.教育部:职业教育是促进就业的重要途径 但决不是单纯的就业教育[EB/OL].(2022-12-27)[2024-04-09].http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2022/55031/mtbd/202212/t20221228_1036788.html.
- [14] 杭海荣,王银明,承小贤.“三融”背景下现代高职教育“双师型”教师队伍建设研究[J].西部素质教育,2024,10(10):113-116.
- [15] 章玲义,赵旌宇,任建平.产教融合视域下高职院校“双师三能”型师资队伍建设路径研究[J].现代职业教育,2024(10):41-44.

Research on the Optimization of the Construction Path of Teaching Staff of Agricultural Higher Vocational Education in the New Era

YU Haiqiu, WANG Zhenlong

(Liaoning Agricultural Technical College, Yingkou 115009, China)

Abstract: The construction of teaching staff plays a key role in improving the quality of agricultural higher vocational education and cultivating agricultural talents. In the face of the expansion of the scale of teaching staff, the unreasonable structure and the uneven quality of teaching staff, the causes of the problems such as insufficient quantity, unreasonable structure, inactive mechanism and low level of specialization are analyzed in depth. The value guidance, international vision, interdisciplinary and comprehensive ability of the construction of teaching staff of agricultural higher vocational education in the new era, and the era connotation and importance of improving the teachers' professional development system and the high-level and structured teaching staff are emphasized. The optimization paths are put forward: renewing the educational concept, and cultivating innovative thinking and entrepreneurial mentality; building a “three-system” framework of teachers' team collaboration community, teachers' professional development and teachers' training guided by the goal, vision and values; improving teachers' “three abilities” of teaching, practice and scientific research through mechanism innovation; promoting double optimization of structure and incentive through scientific management, which promotes the construction of teaching staff of agricultural higher vocational education in the new era and the all-round development of agricultural higher vocational education.

Key words: agricultural higher vocational education; construction of teaching staff; connotation; path

[责任编辑:钟品妍]