

# 新时代高职教育专业教师发展存在问题与建议

冯艺<sup>1</sup> 鄢春香<sup>2</sup> 刘文龙<sup>1</sup> 孟祥磊<sup>1</sup> 吴丽萍<sup>1</sup>

1. 柳州职业技术学院 广西柳州市 545006 2. 柳州市驾鹤路小学 广西柳州市 545000

**摘要:** 随着我国经济的快速发展, 国家对新时代职业教育提出了期望。新时代职业教育对专业教师的要求更高。专业教师具备一定专业理论知识以及对应职业技能的“双师”型教师。因高职学校教师本身师资结构老化、年轻教师职业技能短缺等特性, 同时因教师个人精力和知识的限制, 部分教师难以满足以上的要求。课题组研究分析了高职学校专业教师发展的制约因素, 提出相应解决问题的对策。通过研究专业教师分类培养方法, 制订分类培养管理体系和考核方案, 可以促进专业教师的健康发展, 有助于提升学校的实力和教学质量。

**关键词:** 高职教育 “双师”型教师 职业技能

## Problems and Suggestions in the Development of Professional Teachers in Higher Vocational Education in the New Era

Feng Yi Yan Chunxiang Liu Wenlong Meng Xianglei Wu Liping

**Abstract:** With the rapid development of China's economy, China has put forward expectations for vocational education in the new era. Vocational education in the new era has higher requirements for professional teachers. Professional teachers have certain professional theoretical knowledge and corresponding professional skills "dual identity" type teachers. Due to the aging structure of teachers in higher vocational schools, the shortage of professional skills for young teachers, and the limitations of teachers' personal energy and knowledge, some teachers are unable to meet the above requirements. The research team analyzed the restrictive factors in the development of professional teachers in higher vocational schools, and put forward corresponding countermeasures to solve the problems. By studying the classification training methods of professional teachers, formulating classification training management system and assessment plan, the study promotes the healthy development of professional teachers and helps improve the strength and teaching quality of the school.

**Key words:** higher vocational education, "Dual Identity Teacher", professional skills

高职学校在推动我国经济快速发展有着重要作用, 国家对高职学校也寄予了厚望。近年来, 国家在职业教育发展方面也出台了許多政策法规, 包括: ① 2019年4月, 教育部提出高职学校的“双高”建设计划, 提出在全国高职学校遴选建设50所高水平高职学校和150个高水平专业群; ②同年, 教育部下发了相应的政策文件, 开启高职本科建设计划; ③2020年12月, 国家主席习近平同志在出席职业技能比赛中多次强调培养职业院校应培养“大国工匠”的高技能人才<sup>[1-2]</sup>。

然而, 以上相应的政策法规却对高职学校的教师提出了更高的要求。高职学校教师既要面临高水平学校和专业群建设的压力, 也要面临高职升本科所要求的学历提升压力以及培养“大国工匠”的技能提升的压力<sup>[3]</sup>。他们必须不断提高自我(包括了对学历、职业技能和职称等提升), 才能适应现代职业教育的发展, 这些都与国家提出的“双减”政策相违背。同时, 因个人精力有限, 多数教师无法顾及所有的发展需求, 导致部分年

轻教师觉得前途迷茫, 情绪低落, 无法适应高职学校的生活, 造成教师教学质量差等一系列的负面影响。本文通过研究分析了高职学校教师队伍建设存在的主要问题, 提出了分类培养高职学校师资的建议, 为高职学校的健康发展提供帮助。

### 1 高职学校青年教师师资结构特点

高职学校因本身的条件限制, 无法像普通本科院校一样获得较好的资源。因此在师资投入方面一般只能招聘硕士研究生学历以下资历比较浅的年轻教师。这类教师刚才高校毕业, 因高校知识传授主要以理论知识为主, 实践基础薄弱, 与职业教育培养区别较大。同时, 年轻教师需要对职称和学历的提升, 无法抽出更多的时间进行职业技能培训, 无法达到“双师”的要求, 难以胜任高水平专业群建设的重任。

### 2 新时代高职教育师资队伍建设的压力

因高职学校“双高”专业群教师自身学历、

职称和技能基础能力差特性。高职学校教师(特别是年轻教师)在教学过程中要面临诸多压力, 主要表现为:

#### 2.1 学历和职称提升的压力

原来高职学校的中青年教师, 一般承担了学校主要教学任务和课程建设任务, 学历和职称不高, 与高职本科师资的要求有一定距离。同时, 该类教师教学任务繁重, 多数教师渴望一步提升自身学历和职称的需求。但是无法抽出更多的时间精力来提升自我, 因此该类教师面临职称和学历提升的压力, 需要不断提高自身的技能和学历水平, 以满足现代职业教育发展的需求。

#### 2.2 “双师”型教师专业技能提升的压力

对于高职学校新引进的年轻教师, 几乎为研究生以上学历。因本科学校人才培养模式与高职院校有所区别, 高职学校注重理论与实践结合, 本科学校更多培养学生的理论知识应用能力。这类教师一般缺乏专业职业技能经验, 也对职业教育理念了解不深, 无法达到“双师”型教师要求,

呈现“高学历，低技能”状态。这一部分青年教师到高职学校工作后，首先要提高实践技能，更渴望得到职业技能培训。该类教师既要面对学历、职称提升的压力，还要不断提升职业技能，任教压力都比较大。因高职学校教育资源有限，年轻教师短时间内无法得到系统培养提升，以致该类教师入职高学校后感到无法适应，产生出辞职的念头。

### 2.3 “三教”改革下教学任务的压力以及职业院校科研提升的压力

随着我国最近几年市场经济突飞猛进，职业教育迎来了新的机遇。国家对职业教育也给予大力的政策支持。包括国家长期职业教育发展规划，职业教育生源规模占高等教育五成以上。职业教育的招生规模每年都在增加，使得职业教育获得前所未有的发展。同时，接踵而来的问题呈现，高职学校师资队伍配备严重不足，导致高职学校教师教学任务繁重，教师所获得的职业培训机遇低下，能够参加培训的时间也极为有限。同时现代职业教育要求职业教育改革重点推行“三教”（教师、教材、教法）改革，教师必须花费大量精力来解决教学系统中“谁来教、教什么、如何教”的问题。教师必须花费大量时间去梳理“三教”（教师、教材、教法）之间的“谁来教、教什么、如何教”问题，教师无法顾及自身的技能提升和科研学习任务。

职业教育科研水平一般比较低，高职学校的教师并不像本科院校一样获得较好的科研资源。他们需要比别人花费多倍的努力去挖掘科研资源，搭建科研团队。这与高职本科对科研水平的要求有很大的距离<sup>[6-7]</sup>。

以上问题反映新时代职业教育专业教师专业技能提升面临了巨大压力。因此，对新时代职业教育专业教师发展进行研究，理清专业教师发展的制约因素，提出相应解决问题的对策，是有着重要的现实意义的。

## 3 新时代高职教育师资队伍分类管理建议

为了解决高职学校新时代职业教育教师个人发展的困惑，高职学校教师培养可以根据自身的需求确定未来个人职业发展方向。学校应对不同类型的教师制定不同培养方案，引导年轻教师快速健康成长，为高职学校建设做贡献。

### 3.1 构建新时代高职教育师资队伍建设类型

针对新时代职业教育教师个人发展的需求，把专业教师划分为不同类型的专业教师。通过对不同类型的专业教师分类进行培养和考核，有助于高职学校专业教师专心发展某一项专业技能，减轻高职学校年轻教师的工作压力，提升教师专业水平，提升高职学校整体竞争力。①教学型教师：该类教师掌握良好的教学方法，专业知识扎实，教学效果好，能较好的处理教师的教学与学生的学习关系，深得学生的喜爱。该类教师主要承担高职学校的繁重教学任务。教师个人发展应重点培养教师教学法的问题，培养处理“三教”（教师、教材、教法）改革中解决“谁来教、教什么、如何教”的问题，提高学校的教学质量。②科研型教师：该类教师具备较好的科学研究能力，但是无法抽出更多的时间从事科研工作。通过对专业教师进行分类，承担高职学校的科研任务的教师应当以科研为主，每学期的教学任务控制在一定数量，这样可以让科研教师专心从事科研工作；教师在期末进行绩效考核时以科研任务完成情况作为评价目标。通过科研型教师的划分，可以解决了高职学校普遍科研水平低下难题，为高职升本科、高职招硕士研究生做好准备。③职业技能“工匠大师”型教师：该类教师具备较好的专业技能知识，通过分类出职业技能“工匠大师”型教师，减轻该类教师的教学负担。该类教师的个人培养应重点提高职业技能成熟度，以便承担更高级别高职学校的技能竞赛任务，以及承担更多学校的社会服务培训项目，满足学校的“大国工匠”和“双师”型职业高技能型人才培养需求。

### 3.2 构建新时代高职教育师资队伍分类培养和考核体系

针对新时代高职教育教师分类为教学型、科研型和技能型教师，根据不同类型教师的工作性质、岗位特点，制订不同教师发展培养计划。教学型专业应注重培养教师教学方法、质量，课程改革建设（实训室建设、课程建设）等；科研型专业教师重点培养教师的科研能力；技能型则注重培养教师技能竞赛能力和社会服务能力。

为了保证新时代高职教育专业教师个人发展利益，对不同类型的教师应制订不同考核评价方案。教学型专业教师侧重考核教师

的教学能力、教学效果和学生评价；科研型专业教师考核内容主要是科研贡献，包括科研立项、科研论文发表、专利申请及科研成果转换等；技能型专业教师考核教师或带队技能竞赛所取得的成绩以及教师社会服务的贡献程度（如表1）。

表1 职业教育专业教师分类培养及考核

教师类型	教学型	科研型	技能型
培训内容	教学法	科研方法	实践技能
考核内容	教学质量，教学改革建设（实训室建设、课程建设），教学方法等	科研项目立项、结题，科研论文、专利等	教师、学生技能竞赛，教师社会服务项目等

## 4 结论

通过分类培养专业教师分类，制订分类培养管理体系和考核方案，有助于专业教师发挥个人特长，专注于某一项工作任务，做好每一项教学工作。可以促进专业教师的健康发展，提升学校的教学实力和教学质量。

[基金项目] 2020年广西教育教学改革项目(GXGZJG2020B181); 2021年柳州市十四五规划职业教育项目(2021ZJ-C02); 2021年柳州市职业教育一般项目(LZZJS2021C009); 2021年柳州职业技术学院教育教学改革项目(2021-A017)。

## 参考文献:

- [1] 中华人民共和国职业教育法，第三章。
- [2] 中国中长期改革和发展规划纲要(2010-2020年)。
- [3] 刘燕. 高职院校教师科研现状及影响因素的调查分析[J]. 中国职业技术教育, 2019(15), 54-59.
- [4] 吴建新. 职业教育课程改革的制约因素及对策[J]. 职业技术教育, 2019(11), 32-33.
- [5] 王子原. 江西省高等职业教育师资队伍建设研究[J]. 职教论坛, 2009(1), 58-60.
- [6] 冯艺, 朱瑞丹. 广西高职校企合作现状调查及影响因素分析[J]. 广西教育, 2020(1), 14-16.