

高等职业院校师资队伍建设研究

傅 旭

(广州科技职业技术大学 广东广州 510000)

摘要: 随着高职院校地位的提高,师资队伍的建设也变得必不可少。面对当前高等职业院校中教师人数不足、结构失衡、教学及科研能力差的情形,各大高职院校可以采取加强教师职业技能培训、引导教师转变教学思维、提升教师科研创新能力等方式来建设高水平的师资队伍,以期达到提升学校文化软实力乃至综合教学实力的最终目的。

关键词: 高等职业院校 师资队伍 教学建设

中图分类号: G717 **文献标识码:** A

DOI: 10.12218/j.issn.2095-4743.2023.04.133

新课改的不断深化改进对高职院校课堂教学的标准和实际的效率提出了更高的要求,传统的课堂教学已经无法满足新时代人才培养的需要。在现如今的社会中,实践已经成为学习生活的最终目的,而高职院校作为培养拥有一技之长的技术型人才的基地,应当肩负起自身的责任。由此,在高职院校的教学过程中,学校应当提高教师的职业素养,从而培养起以专为主的“双师型”教师队伍,强化队伍建设,促进学校全面发展,并为学生的综合进步提供必要的保障。

一、当前高等职业院校师资队伍现状

师资力量一直和高职教学改革与发展相挂钩,所以如果缺乏优秀且专门的职业教师,高职教学也不会有较高的水准。但在看到当前高职教育专业的师资队伍状况后会看到,还是存在一些问题,主要包括如下四个方面:

首先是教师人数不足。随着人口的不断增加,高中阶段学生的基数也会增大,同时高等职业教育的发展也逐渐得到了社会的认可。基于此,以往的教师数量显然不足以满足当前的教育教学需求,一线教师通常会面临负担过重的情况。学生数量的激增不仅会让教师耗费大量的精力和时间进行管理,而且有时还会给教师带来挫败感和精神压力。由此,教师会疲于各种教学和日常的任务,与学生之间的沟通交流就会减少,从而引起师生之间的关系紧张。长此以往,教师的职业技能得不到提升,整个师资队伍的实力就会原地踏步。

其次是教师结构不够完善。高职院校大多是合并或成人高校转型而来的,原本的教师都较为偏重理论教学。这些教师中部分经过努力转型成为学科教学的带头人,部分的专业素养则仍旧与培养高技能人才的目标不相符。但总体来说,

目前高职教育的师资力量整体水平偏低,具有高等学位证书的教师较少,因而其教学能力和科研能力都较弱,同时其认知也具有一定的局限性。基于此,学校应当完善相应的激励机制,以此来引进高端的人才,带动教学转型,提升教师队伍的整体水平,由此达到完善教师的教育教学结构的目的。

再次是教师教学能力不足。不少教师的教学思维还停留在新课改之前的状态,只通过传统的教学模式开展相应的课程,并没有注意到学生在科技发展的当下对知识的需求和实际的运用效果。然而传统的课程教学只会让学生不断丧失对学习的兴趣,从而导致课堂的教学更难以进行。除此之外,部分教师课堂教学的气氛沉闷,这样被动式地学习导致学生无法发挥主观能动性,其学习的效率就会受到限制。现如今要求培养综合性的专业人才,因而教师要及时转变自己的教学方式,提高自身教学水平,为学生创造良好的学习环境。

最后是教师科研能力不足。高职院校本应当承担人才培养、科学研究和社会服务的职能,但目前的教师结构决定了其发展的局限性。大部分教师的教学任务和进度能够及时完成,但其科技创新、应用研究与技术开发的能力还较弱,发展的深度和广度受到约束。“双师型”教师不仅要引导学生培养自身的职业技能,而且还要努力提升自身的实力,将教学过程形成相应的科研成果,由此来提升整体师资的层级。有了相应的理论知识研究后,学校和教师才能走出独属于自己的发展道路,以此来推动教育教学的改革和发展。

二、高等职业院校师资队伍建设意义

近几年来职业教育作为教育事业推广的重点,其发展的速度是较快的。虽然目前有较多的教学模式和行为,但教师

在教育教学过程中都必须指导学生实施“有效教学”。有效教学即符合教学规律、有效果、有效益、有效率的教学，其中包含教师的“教”和学生的“学”，因而对高等职业院校师资队伍的建设具有一定的积极意义。

首先对于教师来说，提高自身的职业素养可以实现师生之间的有效交流。不同的学生有不同的逻辑思维方式，其思考问题的过程一定会存在差异，最终的结论一定是基于其经验而得出来的。因而教师在面对不同的学生时应该重视并倾听学生的见解，尝试引导学生选择正确的思考方式。学生差异性的学习需求对教师的教学素养提出了一定的要求，教师需要不断反思自身的教学模式和内容，以此来提高课堂教学的效率。教师应当遵循教学规律，结合学生的实际情况设计有效率的教学，从而激发学生的学习兴趣 and 动机，使学生获得进步与发展。学生学习的过程并不是简单的输入和储存，更重要的是要学会让新旧知识和自己的经验相互作用，从而阐发出一个输出和实践的过程。教师需要在这个过程中引导学生，让其将自己吸纳的知识点为自己所用，而不是简单地储存在脑海中。这样的教学过程实际上是遵循了“以人为本”的教学原则，教师在教学过程中应当起到引导作用，而非主导作用；其次对于学生来说，教师职业素养的提高不仅可以促使自身进行专业性的学习，深入地了解所学的知识体系，而且还可以扩大自身的眼界，提高综合素养。师资力量的提升可以发展出多元化的教学途径，这样能够更加容易地引导学生让新旧知识和自己的经验相互作用，从而阐发出一个输出和实践的过程。在高职阶段，学生还需要树立正确的思维观念，要加强相互间的团体合作意识，彼此尊重，形成和谐、友好、平等的关系，达到共同提高成绩的目的。高中时期作为学生应当拥有正确引导的教学阶段，在此阶段中受教育程度与效果，将对学生人生成长高度起到决定性影响。同时，培养综合性的人才也是我国高职教育的目标，因而教师在教学过程中应当以学生为学习主体，运用以满足其学习需求为目的的教学模式，创造更加高效的课堂教学。教师与学生都必须在探究性的教学环境中教学相长，相互学习和进步。而当高等职业院校师资队伍建设成功后，学校的综合实力以及知名度也将上升一个台阶。高等职业院校作为学生进入社会前的重要教学环节，理应当培养学生的专业素养，开阔学生

的视野，以此来应对时代的变化和发展。

三、高等职业院校师资队伍建设策略

（一）加强教师职业技能培训

新时代的变化要求教师不断完善课堂理念与思路，全新的课堂需要老师站在更高的位置审视改革目标，把满足学生需求作为课堂的首要目的。教师必须重视对学生的心理认知主体定位，适应其多样且个体化的教学需要，以提高其职业素养。教师要深入学生的生活和学习当中，了解学生的学习需求和进步的阻碍，及时引导学生进行学习策略的调整。在科技的潮流中，教师也需要不断提高自身的职业素养，这个过程中学校和教师都需要做出努力，采用竞争和合作的方式让教师提高自身的职业素养。竞争的环境可以激励教师不断改进自己的教学方式，从而达到提升自己的实力的目的；而合作则是让教师之间相互学习，对自己的教学思维和模式进行反思，这两种方式对于提升教师的职业素养都是有较大帮助的。在这个过程中，学校要为教师提供合适的学习渠道：学校可以广泛地从社会、企事业单位聘任专家、领导和客座教授，通过开讲座和实践等方式让教师了解教学的本质，以此来开拓自己的知识面，扩展自身的眼界，由此培养出“双师型”教师。同时学校还可以在校内组织相应的课堂教学比赛，教师需要根据学生的实际情况进行课堂的设计。最后再由校领导和经验丰富的教师做出评价，并对优秀的教师进行表扬和鼓励。经验丰富或在比赛中获奖的教师也可以进行优秀课程的展示，这样教学经验尚浅的教师可以从中获得宝贵的经验。教师能力的提升是高职院校持续发展的重要动力，而这样的激励和教育机制不仅可以提升教师的职业素养，而且可以保证高职院校中教师的主体地位，切实提高教师的归属感和荣誉感。

（二）引导教师转变教学思维

以往传统的教师教学思维是在课堂中将自己作为教学的主体，忽视了高职层次本科生的知识需要，从而导致课堂的效能降低。高校必须指导老师及时转换自身的课堂观念，形成科学的人才观、质量观、办学观念和课堂观。进入了高职的求学时期，学生就需要学会自主学习。但要想调动学生的学习主动性和创新思维，老师们就必须重视学生学习的主体作用。俗话说：“兴趣是学习最好的老师”，而兴趣也往往

成为学习者掌握知识、获取能力、提高思维能力的巨大力量。由此教师应当遵循启发性的教学原则,将自主学习的权利交予学生自己。除此之外,学校要统筹兼顾,制订出有利于师资队伍和谐发展的师资建设规划,加大对教师教学过程的培养。每个教师都应当制订相应的教学计划,包括专业方向、课程优化情况、使用现代化教学手段、指导实践教学、参与科研课题、撰写学术论文等。教师的发展可以分为三个层级:一是学科带头人,二是骨干教师,三是青年教师。学校要激励教师通过学习和反思不断发展完善自己的教学过程,承担起相应的教学责任。学科带头人既要具备深厚的专业知识,还要具有丰富的实践经验。除了教学任务,其还要进行社会调研,为培养高素质教师提供方向;骨干教师则是承担教学任务的重点对象,其需要进行培训和进修,参与一定的科研任务,从而开阔自身的教学视野,提高自身的教学能力;青年教师则需要发挥自身独特的积极性和创造力,将教育教学理论应用到实际教学当中,同时融入新的教学元素,以此来提高课堂教学的活力。层级分明的师资队伍建设可以提高学校的文化软实力,同时为社会培养出更多的专业性人才。

(三) 提升教师科研创新能力

除了教学能力的提升,教师还应当注意培养自己的科研能力,提高自身的软实力,完善实践教学环节。在教育领域,教育信息化的发展速度与信息技术相挂钩,信息技术的发展可以丰富教学资源、优化教学方法以及创新教学模式。科技的进步意味着教师可以从更多的渠道获得知识与研究成果,同时也为其科研成果的发表提供了较大的平台。现如今部分高职院校出现了自身定位本科化的倾向,开始注重学历和理论,但这样的方式会对师资培养定位产生方向性误导。理论和实践是密不可分的,长期从事一线教育的教师不仅要完成教学实践过程,而且还要从中进行相应的总结,形成一定的科学成果。除此之外,单一的理论学习也是不正确的,教师要与企业进行对接,了解当下国家及社会的人才需求标准。学校应当不断完善基础设施的建设,搭建相应的网络学习平台,为教师学习前沿科研成果提供保障。如果教师只停留在教学层面,忽略了科研的方面,那么其教学观念和方式只会落后于时代的潮流,无法与当前的社会需求相接轨。“双师型”教师已经成为职业教育师资的主流,因而各大高职院校

需要提高教师实践技能技术“软实力”培训的经费,以此来引导教师进行科研项目的发展。同时高职院校也要鼓励教师进行课题的申报以及教学的实践,以此来丰富校内的教学方向,为学生铺垫多样化的发展道路,同时形成学校的特色化教学模式。而只有当师资队伍中形成自主研究企业需求、面向企业需求学习的氛围时,整个师资队伍的科研能力才能得到提高。如果不能及时进行师资队伍的建设,学生的可持续发展将会受限。

结语

随着社会人才需求的发展,高等职业院校师资队伍的建设势在必行。各大高职院校要及时对教师进行教学思维和模式的指导和培养,为教师提供良好的学习氛围和成长环境。同时高职院校既要进行课堂改革,提高教师的课堂教学效率,又要培养教师的科研实践能力,使得学校拥有较多“双师型”教师,从而走出独属于自己的发展道路,同时为培养学生的综合能力提供必要的师资保障,提高学校的办学水平,促进高职院校健康稳定地发展。

参考文献

- [1] 杨阳. 新时代发展背景下高等职业院校人事管理中师资队伍建设的探究[J]. 中国多媒体与网络教学学报(中旬刊), 2022(08): 207-210.
- [2] 沙新美. “双高计划”引领下的高等职业院校师资队伍建设与实践[J]. 市场周刊, 2020, 33(12): 171-173.
- [3] 张迪. 基于“阶梯式”高等职业院校师资队伍建设模式研究[J]. 山西建筑, 2017, 43(14): 242-244.
- [4] 高建兴. 浅析高等职业院校师资队伍建设存在的问题及对策[J]. 中国科教创新导刊, 2012(22): 225-226.
- [5] 林斌, 程林, 徐鹏. 关于高等职业院校师资队伍建设的校企联合模式探索[J]. 中国科教创新导刊, 2012(22): 231.
- [6] 吴燕. 我国高等职业院校“双师型”专业师资队伍建设研究[D]. 扬州大学, 2010.
- [7] 李惠成. 高等职业院校师资队伍建设中的主要问题及其有效应对[J]. 经济师, 2006(02): 108-109.

作者简介

傅旭(1985.06—),男,汉族,籍贯:四川,研究生,副研究员,研究方向:高等职业教育。