

职业教育高质量发展中教师队伍建设的问题与对策

谷建军

林州市职业教育中心 河南 安阳 456550

摘 要: 职业教育教师队伍建设是实现职业教育高质量发展的关键。然而,目前职业院校在教师数量、结构、专业能力和培养机制等方面存在诸多问题,如“双师型”教师数量不足、教师年龄结构失衡、专业课教师实践能力薄弱等。这些问题严重影响了职业教育的人才培养质量。本文基于对职业教育教师队伍现状的分析,探讨了政策滞后、学校管理不足和教师发展受限等主要影响因素,并提出了完善政策与制度、优化教师配置、加强培养体系和深化校企合作等对策,旨在为职业教育教师队伍建设提供参考,促进职业教育的持续高质量发展。

关键词: 职业教育; 高质量发展; 教师队伍建设; “双师型”教师; 校企合作

引言

职业教育是我国教育体系的重要组成部分,直接面向社会发展和市场需求,培养应用型技术技能人才。随着我国经济结构的转型升级,产业对高素质技能人才的需求持续增加,职业教育迎来了前所未有的发展机遇。然而,职业教育的高质量发展离不开一支稳定、专业、结构合理的教师队伍。教师不仅是职业教育的实施主体,也是学生技能培养和综合素质提升的重要引导者。因此,职业教育教师队伍建设直接关系到职业教育的发展水平和办学质量。

当前,职业教育教师队伍建设中仍然存在诸多问题,如“双师型”教师比例偏低、教师专业能力不足、校企合作不紧密等。这些问题影响了职业教育质量的进一步提升,亟须深入研究与解决。本文基于职业教育教师队伍建设现状,结合调研数据与案例,从数量配置、结构优化、政策制度、培养体系等方面分析问题,并提出切实可行的对策,以期职业教育的高质量发展提供理论与实践参考。

一、职业教育教师队伍建设的现状

职业教育教师队伍的建设直接影响职业教育人才培养质量,是学校办学能力的重要体现。从目前职业教育的实际情况来看,教师队伍在数量、专业化水平、来源渠道、培训机制等方面都存在一定的特点,但也暴露出诸多问题。

(一) 职业教育教师队伍的基本情况

现阶段,职业教育学校在师资配置方面呈现出一定的不平衡现象,部分学校教师数量不足,尤其是专业课教师严重短缺,难以满足多样化的专业教学需求。根据调研结果,很多学校虽然在编教师数量达标,但由于专业设置多且复杂,教师数量与实际需求之间仍存在较大差距。此外,“双师型”教师比例偏低,部

分学校“双师型”教师占比甚至不足 40%。这一现象导致专业课程教学质量难以保证,学生实践能力培养效果有限。

(二) 教师专业化水平与结构

职业教育教师的学历水平虽然在近年来有所提高,但仍存在职称结构不合理的问题。调研数据显示,大多数专业教师的学历为本科,研究生比例偏低,职称以中级职称为主,高级职称教师比例不足 30%。在职称评定方面,由于评审机制不完善,很多优秀的专业课教师难以获得高级职称,影响了其教学积极性和职业发展。此外,教师来源渠道较为单一,主要以普通高校毕业生和普通中学教师转岗为主,企业技术人员与科研人员直接进入职业教育体系的比例极低,导致教师的专业能力和实践经验不足。

(三) 教师培训与发展机制

职业教育教师的专业化成长离不开持续的培训与学习。然而,现行的教师培训模式主要以理论知识培训为主,缺乏实践环节,培训效果有限。许多教师在实际教学中面临新技术无法熟练应用、新设备无法熟练操作的问题,难以适应现代产业的需求。此外,职业教育教师的在职进修和深造机会相对较少,很多教师只能依靠自学来提升自身能力,这种方式缺乏系统性和指导性,不利于教师的全面发展。

二、职业教育教师队伍建设存在的问题

尽管职业教育教师队伍建设在近年来有所进步,但随着职业教育高质量发展的要求不断提升,教师队伍在数量、结构、专业水平和管理等方面的不足日益凸显,直接影响到职业教育的教学质量与办学成效。

(一) 教师数量与专业需求的不匹配

职业教育的专业设置涉及多个行业领域,每个专业都需要配备具备特定技能与知识的专业课教师。然

而,现阶段许多职业院校在教师数量上存在明显不足,尤其是在新兴和热门专业领域,教师短缺问题尤为突出。调研数据显示,大多数学校的专业课教师占比仅为40%~50%,未达到国家规定的70%的标准。这不仅导致课程教学安排紧张,还使教师难以专注于某一领域的深入研究。此外,“双师型”教师的数量和质量均未达标。虽然部分教师通过短期培训获得了“双师型”资格,但其实际技能水平难以满足企业一线技术需求,导致专业课教学与实践脱节。

(二) 教师结构问题

职业教育教师队伍的结构性问题主要体现在年龄分布、职称结构和教师来源渠道上。

一方面,教师队伍的年龄结构失衡,中青年教师比例偏低,导致教师队伍活力不足。在调研中发现,40岁以上教师占比超过60%,而30岁以下的年轻教师不足20%。这种年龄结构不仅影响了学校的创新能力,还限制了新技术、新方法在教学中的应用。

另一方面,职称结构不合理,高级职称教师比例偏低,中级职称占比过高,造成教师队伍层次不够分明。在职称评定中,由于缺乏职业教育领域专门的评审标准,很多教师只能与普通中学教师一同评审,导致职业教育教师在职称晋升中处于不利地位。此外,教师来源渠道单一,主要以普通高校毕业生为主,缺乏来自企业一线的技术人员,导致专业教师的实践经验不足,难以满足职业教育培养技能型人才的需求。

(三) 教师发展与流动性问题

职业教育教师承担着繁重的教学任务,既要教授理论知识,又要指导实践操作。然而,由于教师数量不足,很多教师不得不承担多门课程的教学任务,导致他们几乎没有时间和精力进行专业学习与自我提升。这种超负荷的工作状态不仅降低了教学质量,还使教师在职业发展中感到压力重重,容易产生职业倦怠。此外,教师流动性较大也是职业教育教师队伍建设的难题。由于职业教育教师待遇相对较低,职业发展前景不明朗,很多优秀教师选择离开职业教育领域,转向待遇更高的行业或普通中学。这种频繁的人才流失,进一步削弱了职业院校的教学实力和持续发展能力。

(四) 政策与制度问题

当前职业教育教师队伍建设的政策支持明显滞后于职业教育的发展需求。虽然国家已出台相关政策鼓励职业教育教师队伍建设,但在具体实施过程中仍存在诸多问题。例如,教师编制管理制度不灵活,

职业院校在招聘专业课教师时常受到编制限制,难以引进急需的专业人才。此外,由于兼职教师政策不完善,很多学校无法吸引企业技术人员兼职授课,影响了实践教学的效果。同时,对“双师型”教师的考核与管理缺乏明确标准,很多学校仅关注“双师型”教师的数量,而忽略了其教学能力与实际技能水平的提升。

三、影响教师队伍建设的主要因素分析

职业教育教师队伍建设存在的问题源于多方面因素的综合作用,包括政策与制度、学校管理和教师个人发展三个层面。这些因素共同制约了职业教育教师队伍的质量提升,亟须深入分析。

(一) 政策与制度层面因素

职业教育教师队伍建设的政策支持力度不足是首要影响因素。一方面,现行编制管理制度过于僵化,导致职业院校在引进专业教师时受到编制限制,难以灵活配置教师资源。特别是对于紧缺的专业课教师,学校往往因编制不足无法及时补充人才,影响教学安排。另一方面,“双师型”教师培养缺乏系统的政策指导,目前主要通过短期培训获取资格证书,但在实际教学中未能有效体现“双师型”教师应有的能力。此外,兼职教师政策不完善,许多职业院校难以吸引企业技术人员参与教学,实践教学效果受限。

(二) 学校管理层面因素

学校和管理上的不足同样是影响教师队伍建设的重要原因。部分职业院校在专业设置上缺乏科学规划,开设专业未能与市场需求有效对接,导致专业教师配置不合理。尤其在新兴专业领域,由于缺少具备专业背景的教师,只能临时调配现有教师授课,影响了教学质量。同时,校企合作深度不够,虽然多数职业院校与企业建立了合作关系,但多限于学生实习安排,教师难以通过校企合作提升实践能力。此外,学校内部缺乏完善的教师培养与激励机制,现有培训多以理论学习为主,缺少实践环节,难以满足教师提升实际教学能力的需求。

(三) 教师个人发展层面因素

教师个人发展受多重因素影响,工作负担重和发展机会有限是主要问题。职业教育教师既要教授理论课程,又要承担大量实践教学任务,超负荷的工作状态使教师缺乏时间和精力进行自我提升,长期以来造成职业倦怠感。此外,中年教师因职称晋升渠道受限、培训机会少等原因,对专业提升缺乏动力,而年轻教师则因发展前景不明朗、缺乏明确的职业发展路径而流动性较高,导致职业院校教师队伍稳定性差。

四、提升职业教育教师队伍建设质量的对策

(一) 完善政策与制度

完善政策是提升教师队伍建设质量的基础。首先,应调整编制管理制度,允许职业院校根据实际需求灵活招聘专业课教师,尤其是紧缺领域的“双师型”教师,确保教师数量与专业需求相匹配。其次,政府应加大对职业教育的政策支持力度,设立专项经费用于教师培养、培训和引进,尤其在县域和偏远地区,应通过政策倾斜提高教师待遇,增强职业院校的吸引力。此外,应制定科学的兼职教师聘用管理制度,引入企业一线技术人员参与教学,并明确其课时要求、薪酬标准和考核机制,以确保兼职教师的教学质量。

(二) 优化教师数量与结构配置

科学配置教师数量与结构是提升教学质量的关键。针对当前教师数量不足的问题,应根据国家职业教育发展规划,制定各专业教师配备比例的标准,明确不同专业的最低配备要求,确保各专业课教学有足够的师资保障。同时,应加强“双师型”教师的培养与考核,在保证数量的同时提升质量,做到“量质并重”。此外,为缓解教师结构不合理的问题,应加大对青年教师的引进与培养力度,通过提供良好的职业发展机会和激励机制,吸引更多优秀人才加入职业教育体系,从而优化年龄结构,提高队伍活力。

(三) 加强教师培养与职业发展

教师的专业化成长是提升职业教育质量的重要保障。应建立系统化的教师培养体系,涵盖职前培养、职后培训和在职进修三个阶段。在职前培养方面,应通过与高等院校合作,提前储备具备“双师型”素质的准教师。在职后培训方面,应采用理论与实践相结合的模式,通过校企合作建立教师实训基地,定期安排教师到企业一线学习最新技术,提升其实践能力。同时,学校内部应设立“师徒制”培养机制,由经验丰富的教师带领新入职教师,帮助其尽快适应教学工作。此外,为激发教师的职业发展动力,应推行择优

上岗和评优选先机制,通过职称晋升、评优奖励等方式,激励教师不断提升自身水平。

(四) 加强校企合作,促进教师实践能力提升

校企合作是职业教育教师队伍建设的重要环节,应通过深化校企合作,提升教师的实践能力与教学水平。首先,应建立长期稳定的校企合作机制,学校与企业共同制定人才培养计划,将企业需求与课程设置相结合,确保教学内容与实际需求接轨。其次,学校应与企业联合开设实践岗位,让教师定期进入企业参与实践,了解最新的行业动态与技术发展,从而在教学中更好地结合实际案例进行讲解。此外,企业应积极参与教师培养与考核,通过合作提高教师的实践教学能力,确保学生的技能水平符合企业用人要求。

五、结语

职业教育的高质量发展离不开一支高素质的教师队伍。然而,当前职业教育教师队伍在数量、结构、培养机制等方面仍存在诸多不足,已成为制约职业教育进一步发展的瓶颈。因此,必须通过政策支持、优化教师配置、完善培养体系和深化校企合作等多方面综合施策,以提升教师队伍的整体水平。只有在政府、学校和企业的共同努力下,构建一支专业化、双师型、具有实践能力的教师队伍,才能有效推动职业教育的高质量发展,为社会培养更多符合市场需求的高技能人才。希望本文提出的对策能为职业教育教师队伍建设提供有益参考。

参考文献:

- [1] 徐宗敏.中等职业学校专业课教师成长的途径探讨[J].职业教育研究,2007(11):62-63.
- [2] 张泽民,袁苗.中等职业教育专业课教师专业化内涵研究[J].黑龙江教育学院学报,2008,(01):59-60.
- [3] 许金金.怒江州中等职业学校“双师型”教师队伍建设策略研究[D].昆明:云南师范大学,2022.
- [4] 王爽.中等职业学校“双师型”教师专业发展现状与策略[D].广州:广州大学,2019.