

丽江市中等职业教育师资队伍建设现状调查研究^{*1}

谢红彬 陈惠菊 李昌庆

(丽江师范高等专科学校, 云南丽江 674199)

【摘要】:通过对丽江市中职师资队伍的抽样调查, 分别对“四县一区”6所中职学校师资队伍情况进行了定量定性分析, 综合了中职学校师资队伍建设过程中存在的主要问题。针对教师结构不合理, 资质偏低, 校外实践量较少, 科研量小等问题, 提出了加强中职师资队伍建设的建议。

【关键词】:中职教育; 师资队伍建设; 现状调查; 建议和对策

【中图分类号】:G4 **【文献标识码】**:A **doi:**10.19311/j.cnki.1672-3198.2017.17.079

中职教育是职业技术教育的一部分, 它为社会输出初、中级技术人员及技术工人, 在整个教育体系中处于十分重要的位置。中等职业教育具有浓厚的地方性特点, 依托地区经济, 同时又服务于地方经济, 因此不可避免的带有地方特色。中职教师是实用技能的传授者与指导者, 培养学生复刻产品的实践能力, 从而使学生完成从“校园到职场”的承接。

丽江市政府针对本地实际教育情况, 全面落实我国职业教育精神, 使丽江市的中职教育水平有了较大的提升。但同时也面临一些困难和问题, 最为突出的问题包括教职工结构不合理、专业资质较浅、培训学习机会少等问题。本文针对此类问题, 对丽江市中等职业学校师资队伍建设整体情况进行调查研究, 对实际存在的问题进行实际的分析, 对中等职业教育水平和促进师资队伍建设进行针对性的探讨和论述, 为相关部门提供有意义的建议。

本研究自编问卷:《中等职业教育师资队伍建设情况调查表(教师版)》和《中等职业教育师资队伍建设情况调查表(学校版)》, 教师版问卷主要包括教学情况、科研工作、培训学习、参与管理工作四个方面进行调查, 学校版问卷主要从教职工人数、专业结构、专任教师、职业资格证书、兼职教师、在校生等七个方面进行调查。通过问卷来了解丽江市“四县一区”的中等职业学校总体情况和师资队伍的建设情况, 共抽调了丽江市“四县一区”的6家中职学校和139名中职教育教师。

1 丽江市“四县一区”中职教育总体情况分析

丽江市“四县一区”, 全市常住人口127.5万人, 现有高中阶段的中等职业学校6所, 其包括1所普通中专与5所职业学校。根据2014—2015学年初的统计, 丽江市普通中专、职高教职工男女比例为1:1, 其中专任教师男女比例也为1:1, 大部分为中级职称或初级职称教师, 二级技师站教师总数的3.04%, 兼职教师为3.52%, 专业教师严重缺乏, “双师型”教师紧缺, 教师老龄化严重。所有在校生数量8637人, 中职生与普高生比例为0.42:1。丽江市“四县一区”中, 中职教育学校及教师人数缺乏, 每个县区有且仅有一所中职学校。

¹ **基金项目:**丽江师范高等专科学校“教师教育科研团队”(丽师政发[2014]71号)研究成果之一; 丽江市科科技计划项目(2016LJSFK012)丽江市教育系统人力资源现状与发展对策研究成果之一。

作者简介:谢红彬(1987-), 河内人, 助教, 研究方向:应用心理学; 陈惠菊(1968-), 云南永胜人, 教授, 研究方向:教师教育与民族教育; 李昌庆(1978-), 云南昭通人, 副教授, 研究方向:发展与教育心理学、教育学。

2 丽江市中等职业教育师资情况分析

2.1 教职工配置比例、师生比不合理

参与调查的 6 所职业中学共有 612 名教师，其中专任教师 416 人，平均每一所学校的教职工人数为 69.3 人，一共 6 所学校一共招收学生 10110 名，平均每所学校 1685 人，“双师型”教师 103 人。根据教职成[2010]12 号文件《教育部关于印发〈中等职业学校设置标准〉的通知》要求学校学历教育在校生数应在 1200 人以上，专任教师一般不少于 60 人，师生比达到 1:20，“双师型”教师不低于 30%。而根据此次调查情况本市中职教育师生比为 1:24.3，“双师型”教师占专任教师的 24%，低于《丽江市人民政府关于加强教育系统“四支队伍”建设的意见》要求的 30%。

2.2 教师队伍年龄结构、教龄结构不合理

参与调查的教师中，汉族 79 人，纳西族 28 人，白族 9 人，彝族 9 人，普米族 6 人，其他民族 8 人，少数民族教师占到 43.17%。6 所中职学校拥有的专任教师中，对填写了年龄结构的数据进行分析平均年龄 40.07 岁，年龄结构 30 岁以下的有 16 人，占 11.51%；31-40 岁的有 58 人，占 41.72%；41-50 岁有 52 人，占到 37.41%；51-60 岁的有 13 人，占 9.35%，每个年龄段的人数比例差异较大，可见教师队伍的年龄结构不够合理。

对填写了教龄结构的数据进行分析发现，教龄为“1 年以下”的有 6 人，占到总数的 4.32%；教龄为“2-5 年”的有 6 人，占 4.32%；教龄为“6-10 年”的有 21 人，占 15.11%；教龄为“11-20”年 50 人，占 35.97%；教龄为“21-30 年”的有 47 人，33.81%；“31 年以上”有 9 人，占 6.47%。教龄在 5 年以下的人不足 9%，可见专任教师教龄分布不够合理。

2.3 教师专业资质、学历层次偏低

对 6 所中职学校的调查发现，专任教师中没有硕士学历的教师；具有本科学历的有 119 人，所占比例 85.61%；专科学历有 17 人，所占比例为 12.23%；专科学历以下有 3 人，占到 2.16%。由此可见，6 所中职学校专任教师的整体学历层次较低。

职称结构调查显示，4 人为高级，39 人为中级，68 人为初级，28 人未定级。按照 6 所中职学校抽样专任教师总量 139 人计算，根据教职成[2010]12 号教育部关于印发《中等职业学校设置标准》的通知，专任教师中，具有高级专业技术职务人数不低于 20%，在所抽查的 6 所学校中不能低于 27.8 人，可见 6 所中职学校的教师队伍职称级别较低。

6 所中职学校中，136 人有教师资格证，占教师总数的 97.84%，98 位教师没有职业资格证，占教师总数的 70.50%，有职业资格证的教师占总数的 29.50%，根据教职成[2010]12 号教育部关于印发《中等职业学校设置标准》的通知，“双师型”教师不低于 30%，可见 6 所中职学校教师的资质偏低。

2.4 教师科研较少，科研任务量较小

2012 年至 2014 年，在参与调查的 139 名教师中，共有 25 人主持过课题。其中有 23 名主持了 1 项课题，占总数的 16.55%，有 3 名主持了 2 项课题，占总数的 2.16%。

20 名(21.58%)主持的为校级课题，2 名(1.44%)曾主持过区级课题，4 名(2.88%)曾主持过市级课题，2 名(1.44%)曾主持过国家级课题，其中有 21 个课题正在研究，仅有 7 个课题已经结题。

18 人(12.95%)在 2012 年至 2014 年期间在正规刊物上发表过 1 篇文章，在正规刊物上发表 2-3 篇文章的 24 人(17.27%)，在

正规刊物上发表 4 篇文章以上的有 8 人(5.76%)。出版个人著作的有 4 人(2.88%)，其中 3(2.16%)人出版过 1 部著作，1(0.71%)人出版过 2 部著作。有 2 名(1.44%)教师参与编写书籍各 1 部，1 名(0.71%)教师参与编写书籍 3 部。

认为科研任务非常重的有 7 人(5.04%)，认为科研任务较重的有 9 人(6.47%)，认为科研任务合适的有 41 人(%)，认为科研任务较轻的有 23 人(16.55%)，认为科研任务非常轻的有 18 人(12.95%)。

2.5 专任教师在受聘工作中存在的困难

聘任工作中存在的主要困难情况分布

存在的主要问题	所占百分比数	排名
岗位设置不清	27 人(19.43%)	2
绩效考核办法不完善	32 人(23.02%)	1
教师上岗未采取聘任制	13 人(9.35%)	6
高级职务岗位数额偏少	25 人(17.99%)	3
论资排辈思想障碍	15 人(10.79%)	5
教学质量考核难	16 人(11.51%)	4
其他	11 人(7.91%)	7

由表 1 通过纵向与横向分析比较，参与调查者认为学校在教师职务聘任工作中存在的主要困难，绩效考核办法不完善，有 23.02% 的教师认为是最困难的，在岗位设置不清楚的问题上，有 19.43% 的教师认为是最困难的，教师上岗未采取聘任制，9.35% 的教师认为是较为容易的，综上所述，学校在教师职务聘任工作中存在的主要困难排序为：绩效考核办法不完善、岗位设置不清、高级职务岗位数额偏少、教学质量考核难、论资排辈思想障碍、教师上岗未采取聘任制、其他方面。

3 丽江市中等职业教育资源队伍建设存在的问题及建议

3.1 丽江市中职教育资源队伍建设存在的问题

对参与研究的 6 所学校和 139 名教师进行开放式问卷调查，存在的问题主要集中在以下几个方面。

3.1.1 缺乏专业教师，“双师型”教师数量不足

专业课教师数量是保证中职学校专业发展和教育质量的必备条件。中职学校需要严把师资队伍建设的关口，招聘专业对口的教师，避免盲目招生，导致学校不能人尽其才，造成师资浪费。专业课的教师不仅需要具有较深的理论功底，同时要具备相应操作能力，才能与飞速发展的技术相适应，更好的进行教学活动。国家中长期教育改革与发展规划纲要(2010—2020 年)指出要注重教师队伍建设，增加“双师型”教师数量，造就综合素质较高的专业化教师队伍。从中等职业教育的培养目标看，“双

师型”教师不仅仅要具备较厚的理论知识还要有与之相对应的技能。因而中等职业学校“双师型”教师的培训急需加强并具有紧迫性，这就需要学校管理教师发展的部门提供必要的理论支撑与技术支撑，促进教师不断的进行自我发展，进而提高教学质量。

3.1.2 教师学历层次偏低，实践机会较少

在所调查的教师中，无研究生学历，有少数本科学历，且存在部分学历不达标的情况。无论是从职业教育的培养目标，还是从职业教育的特色来看，都要求专任教师与工厂、企业、行业之间加强联系。只有真正参与了技术的实践，才能更好的指导学生的学习。然而，大多数学校的教师在实践过程中，多数教师在企业实践学习中草草了事，只为获得参与实践证明，并未真正深入到工厂企业中去进行实践。这就要求中职学校与企业、工厂、行业之间加强联系，制定有效的考核机制。此外，所学专业不能有效与企业对接，对学生的培养造成一定程度的障碍。

3.1.3 考核办法不够完善，高级职称教师数量少

师资队伍的优秀与否，取决于师资管理，这与师资理念的优越是密不可分的。本次调研发现在丽江市中职教育师资队伍中，高级职称教师数量较少，中级教师数量较多，教师的职称结构比例不平衡，在各个专业中缺乏专业的带头人，缺少骨干专业教师，在后期的发展过程中会出现断层现象，对中职学校的发展不利。高职称教师数量较少的原因在于高职称教师选择空间更大，更容易流失，且低职称教师在职称晋升过程中难度较大。要解决此类问题，首先要求低职称教师不断的进行自我发展，提升自我专业素养；其次改善中职教育职称评定机制，增加低职称教师晋升空间；最后，中职学校需要增加激励手段，尽量减少高职称教师的流失。

3.2 丽江市中等职业教育师资队伍的建议

3.2.1 优化现有教师队伍

中职教师队伍是中职学校发展的基础和保障条件，随着经济的不断发展和科学技术的进步，越来越多的新型产品应用于实际生产，只有在实践中不断的学习，才能真正适应和促进职业教育发展。

增加专业教师数量。专业教师是中职学校的支柱，专业教师的缺乏，会引起中职教育教学质量下降。可考虑聘请应届毕业生，对口进行招聘，补充专业教师数量。提高中职教师待遇，吸引专业人才前来应聘。增加中等职业学校教师编制。从而达到增加专业教师的数量。

3.2.2 加快转型“双师型”速度

“双师型”教师是中等职业学校的重要力量，教师除了必备的专业理论知识之外，相关工作经历也是必要的。中职学校需要将“双师型”教师的培养作为学校的重中之重，增强教师的理论知识和实践技能才能从根源上强化中职教育的目的。对现有的教学素养较低的教师，在加强教师的理论知识和实践技能培训的同时，也要加强对教师的教育教学技能有针对性的培训，提升教学素养，使其理解教育的基本规律，有利于指导学生专业发展。

3.2.3 健全师资培训机制，提升学校整体师资水平

中职教育相对较为特殊，传授理论知识的同时要加强实践能力，学校应建立相应的实训基地，使得在上课之余师生可以进行实践训练。

引进高学历教师拓展学生理论知识视野。我国的教育速度日益加快，这就需要中职学校在人才招聘的过程中，引进专业知识丰富的硕士及硕士以上学历教师，增加青年教师骨干进修深造的机会。青年教师也应通过不同的途径对自己专业知识的提升，不断的更新自己的知识结构，树立“活到老，学到老”的学习理念，提升自己的研究水平，增加专业的科研成果。

3.2.4 深化人事制度改革，完善教师考核机制

完善管理与考核制度，奖惩分明，增强执行力加大改革机制，科研数量季度、年度考核指标之一，强化教师科研理念，制定激励机制，提高教师的主动性和积极性，以研促教，增强学校的核心竞争力。中职教师职称的评定应在一定程度上与普通学校教师的职称评定有所区别，不仅仅只是评定教师的教学能力及科研成果，应增加教师在企业、工厂、行业的实践次数及实践效果，多方位、多层次、多角度进行考核，可以加入教师实践的次数，参加相关专业的竞赛等，在考核的过程中要有所侧重点，完善对中职教师的考核机制。

4 结语

中职业教育问题要得到解决并不是一挥而就的，而是一项长远的战略任务。虽然中职教育存在的问题较为明显，要进行一一解决却不容易，这需要大量的时间及科研人员精力的投入，才能找到一条适合中职教育发展的道路。随着国家对专业技术人才的需求量的增大，中职教育的价值越来越明显，中职教育的发展潜力也会逐渐被挖掘出来，在每一位热爱中职教育的工作者不断的探索和努力下，坚持适用、合理、创新的理念，中职教育一定会有美好的明天。