# 高职院校专业指导教师队伍建设的实践与思考

来源：网络 作者：梦中情人 更新时间：2024-08-02

*第一篇：高职院校专业指导教师队伍建设的实践与思考高职院校专业指导教师队伍建设的实践与思考摘 要： 建立专业指导教师队伍旨在加强专任教师与学生的交流互动，帮助学生明晰所学专业的学科特点及发展方向，帮助学生更好地进行专业学习和发展规划。文章从...*

**第一篇：高职院校专业指导教师队伍建设的实践与思考**

高职院校专业指导教师队伍建设的实践与思考

摘 要： 建立专业指导教师队伍旨在加强专任教师与学生的交流互动，帮助学生明晰所学专业的学科特点及发展方向，帮助学生更好地进行专业学习和发展规划。文章从专业指导教师队伍建设的重要意义出发，对专业指导教师队伍的工作职责、工作途径、管理与考核等多方面内容进行了阐述，并结合工作实践提出了新的思考。

关键词： 高职院校 专业指导教师 队伍建设

专业指导教师是指根据学生的专业特点对不同专业学生开展有针对性专业领域范围学习指导的专任教师，他们依靠广博的专业知识、娴熟的专业技能及丰富的人生经历指导和引领学生。专业指导教师工作的开展对于帮助大学生顺利开展专业学习、科学开展职业发展规划具有重要意义。

1.设立专业指导教师的重要意义

随着我国经济社会的快速发展，高校为了满足自身的发展需求，校区“郊区化”现象明显，特别是进入21世纪异军突起的高职院校，教学校区新建和扩建“郊区化”现象更明显。郊区地理位置偏僻、交通不便，在校区“郊区化”的模式下，教师便进入“班车时代”的教学生活，随“班车节奏”早出晚归，加之不断扩大招生的规模导致生师比严重不足，专任教师教学任务繁重，这些都造成教师与学生的课后交流及答疑、辅导工作严重缺失，而与学生接触最多的辅导员在专业出身上大多是思政类及人文社科专业，缺乏对学生开展专业学习指导的基础，学生专业学习面临的各种困难难以及时有效地得到解决，高职院校专业人才培养质量面临严峻的挑战。因此，选拔一批具有丰富专业知识、娴熟专业技能及丰富人生经历的教师指导和帮助学生开展专业学习显得尤为重要。设置专业指导教师是高职院校进一步深化教育教学改革的创新举措，有利于激发学生的专业学习兴趣，培养学生的应用能力，强化学生运用所学知识解决实际问题的能力，促进学生综合素质的全面提高，保障人才培养质量，增强学生在就业中的竞争力和服务社会的能力。

2.专业指导教师的工作职责

专业指导教师除了与其他专任教师一样完成正常的教学和其他工作任务以外，还要承担责任，这种责任不仅是教师日常本应完成的答疑解惑，还需要有意识、有计划、有针对性地开展多项工作，促进学生的专业学习和发展规划。他们的工作职责主要包括四个方面：一是指导学生掌握科学的专业学习方法，激发学生学习知识和掌握技能的兴趣；帮助学生解决学习上的问题和思想上的困惑。二是对学生进行专业培养目标、专业课程设置、教学安排、实践环节、职业技能培训和鉴定、经济发展形势、行企业发展动态、学生职业目标行动计划及职业生涯规划等方面的指导。三是指导学生参与技术服务、项目开发、工作室创建；指导学生参加各类技能大赛，提高学生的实操能力和社会实践能力。四是对学生进行毕业实习、毕业论文、就业和创业等方面的指导。

3.专业指导教师工作途径

专业（学业）指导教师可以通过新生入学教育、学期首日教育、班会课、课余接待、自行安排的每月接待日、网络平台、电话及短信、赴学生实习企业指导等途径或其他创新途径，开展对学生的指导工作。

4.专业指导教师选派和管理

专业指导教师由各系、二级学院根据学生专业情况选派相应专业的专任教师担任，每位教师指导30名左右学生（一般一个行政班级）直至毕业，原则上中途不作变换。专业指导教师的日常管理由各系、二级学院负责，校级统筹管理和协调部门为学生工作部（或教务处）。专业指导教师的工作纳入教学督导范畴，具体考核工作由教师所属院系按学期为单位组织开展，其工作情况和考核结果作为专任教师年终考核的组成部分，同时作为评聘中级及以上职称的必备条件。根据专业指导教师的工作情况，学校给予专业指导教师工作津贴，按月发放。

5.关于进一步深化专业指导教师队伍建设的思考和建议

（1）教师要进一步提高思想认识，高度重视专业指导教师工作。对一个称职的教师而言，教书育人是一个最基本的要求，是教师的职业道德所在，教书与育人密不可分。在高职院校教学校区“郊区化”背景下，加之生师比不足，教师“重上课，轻育人”，学生课后很难接触到专任教师，广大专任教师应深入理解实施专业指导教师工作的必要性和重要性，增强参与此项工作的主动性和能动性。

（2）专业指导工作的开展应贴近学生的实际需求，注重“七个结合”，即与引导学生提高专业学习兴趣相结合，与学生专业类社团活动相结合，与学生工作室活动和工作相结合，与指导学生参加各级各类技能大赛相结合，与学生的考工考证相结合，与学生职业素质教育相结合，与学生就业创业相结合。

（3）进一步优化对专业指导教师队伍建设的管理机制，教学部门与学生管理部门要加强研究、双线联动，增进沟通，优化管理制度，充分发挥专业指导教师队伍的工作实效。

（4）注重工作联动，形成合力，提高实效。专业指导教师、辅导员、校外兼职教师、职业发展导师应加强联系与互动，建立全方位、互动式的学生培养教育模式。

（5）树立典型，加强经验交流与推广。对于专业指导教师工作成绩显著、表现优秀的先进个人要予以表彰，他们好的做法要及时予以借鉴和推广。

（6）为专业指导教师工作提供保障。一是工作时间上的保障。教师的教学任务过多，必然没有充足的时间开展指导工作，因此担任专业指导教师的专任教师在教学任务安排上应适量。二是工作场地等硬件保障。相关部门应为专任教师开展工作提供教室、实训室、实训器材、设备等应有的保障，完善和优化管理流程。另外，还要根据实际需求提供经费、住宿、车辆使用等方面的支持和保障。

**第二篇：高职院校兼职教师队伍建设的实践与思考.doc**

龙源期刊网 http://.cn

高职院校兼职教师队伍建设的实践与思考 作者：王 娅 李晓梅

来源：《教育与职业·理论版》2024年第24期

［摘要］在对国家示范性高职院校建设背景下兼职教师的内涵和类型再认识的基础上，成都航空职业技术学院在兼职教师队伍建设方面进行了积极的探索，并对高职院校兼职教师队伍建设提出了建议。

［关键词］示范性 高职院校 兼职教师 管理

［作者简介］王娅（1975-），女，四川达州人，成都航空职业技术学院组织人事部，助理研究员，研究方向为教育管理；李晓梅（1963-），女，四川乐山人，成都航空职业技术学院组织人事部部长，助理研究员，研究方向为人力资源管理。（四川成都610021）

［中图分类号］G451.2［文献标识码］A［文章编号］1004-3985（2024）36-0075-02高职院校聘请兼职教师，不仅可以缓解师资数量不足，优化师资队伍结构，提高教育教学质量，更是促进校企合作、工学结合，实现校企双赢的有效途径。当前，教育部、财政部正在实施“国家示范性高职院校建设计划”，其具体任务之一便是“聘请企业行业技术骨干与能工巧匠，专、兼结合的专业教师队伍建设取得明显成效”，而“聘请一批精通行业企业工作程序的技术骨干和能工巧匠兼职，促进高水平„双师‟素质与„双师‟结构教师队伍建设”，更是关系到示范院校人才培养水平和整体建设水平的重要内容。作为首批入选的全国示范性高职院校建设单位之一，成都航空职业技术学院（以下简称“学院”）在兼职教师队伍建设方面做出了积极而有卓有成效的探索。

一、对高职院校兼职教师内涵和类型的再认识

（一）高职院校兼职教师的内涵

高职院校的兼职教师作为一个群体的出现，是与高等教育的发展，尤其是高等职业教育的发展分不开的。在不同的发展阶段，兼职教师的内涵也不一样。自1985年5月27日发布的《中共中央关于教育体制改革的决定》中首次在政策文本中涉及兼任教师问题以来，历次重要的教育政策文本对兼职教师的规定逐渐细化，主要包括了兼职教师的含义、对象、作用、地位、聘任目的、应承担的具体任务、聘任标准及其他管理上的要求等，充分反映了随着我国高等职业教育的改革和发展，兼职教师的地位和作用发生了重要的变化，这些客观变化要求我们对“兼职教师”的主观认识也必须更新。

当前，教育部、财政部实施的“国家示范性高职院校项目建设计划”，为我国高职教育提供了十分重要的发展机遇。在这一政策背景下，“兼职教师”内涵也有了新的时代特色，主要包括如下要素：首先，有聘任标准，要求兼职教师应是精通企业行业工作程序的技术骨干和能工巧

匠；其次，有较为规范的管理要求，即应有正式的兼职教师聘任程序；第三，保证一定的数量和结构，即兼职教师不仅要在数量上成为师资队伍的重要组成部分，而且兼职教师作用的有效发挥还有助于学校“双师”素质与“双师”结构教师队伍建设；最后，兼职教师应来自校外的行业企业或与学校有合作关系的其他科技机构，与学校不属于同一法人机构。

（二）高职院校兼职教师的类型

根据对兼职教师的职责方向和管理要求的不同，高职院校聘请的兼职教师主要有以下几种类型：

1.定向紧密型。主要承担实践教学、课程开发等任务。包括来自行业企业的工程技术人员或能工巧匠；要求熟悉行业企业工作流程，具有一定的理论水平、教学水平、较强的实践操作技能和丰富的生产实践经验；授课时间与形式根据兼职教师的具体情况和学校的教学规律灵活安排。这类兼职教师相对稳定，学校根据其承担的具体任务进行相关考核和管理。

2.定向松散型。主要承担相关专业教学指导、技术诊断、高职人才市场需求的前瞻性调查研究和咨询等工作。包括行业企业高级工程技术人员和高级管理人员；要求精通行业企业工作流程，熟悉专业发展趋势，了解市场人才需求，具有较高的理论水平和丰富的实践经验，较强的市场把握和判断能力，以及专业诊断、技术诊断和解决问题的能力。这类兼职教师作为行业企业的精英，精力和时间有限，主要参与专业诊断、研讨活动或开设大型讲座，管理相对松散。

3.定岗辅导型。学生到企业顶岗实习期间，由企业安排的实习指导人员。包括行业企业的工程技术人员或能工巧匠；要求熟悉行业企业工作流程，具有一定的理论水平、较强的实践操作技能和丰富的生产实践经验；可根据学校的教学要求和企业生产情况共同确定实习计划，并由学校和企业共同管理与考核。

二、兼职教师队伍建设的探索

近年来，学院以创建国家示范性高职院校为契机，充分发挥与在川国防科技企业和民用航空企业紧密结合的优势，从专业建设和课程改革的需要出发，以构建“双师”素质与“双师”结构的专、兼结合专业教学团队、提高教学水平和人才培养质量为目标，本着“不求所有，但求所用”的原则，聘请行业专家、企业技术骨干和能工巧匠担任兼职教师，进一步加大兼职教师队伍建设的力度，取得了明显的成效。

（一）制度创新是兼职教师队伍建设的前提和基础

制度是使管理有章可循的前提，是提高管理效率的基础。学院启动示范院校建设工作以来，成立了专门的师资队伍建设领导小组，选派专人到省内外高职院校和相关企业开展专题调研，多次反复和学院各系（部）沟通，在此基础上制定和修订了一系列师资队伍建设制度，其中《成都航院兼职教师、专业顾问管理办法（试行）》明确了兼职教师“是指根据需要由我院

聘用、承担相关专业教学和科研工作的行业企业专业技术人员或能工巧匠”；专业顾问“是指由学院根据需要聘用，主要承担相关专业教学指导和技术咨询等工作的行业企业高级工程技术人员或高级管理人员”。该办法还进一步规定了兼职教师的任职条件、聘任程序、工作职责、日常管理及待遇等内容，从制度上解决了兼职教师聘任和管理过程中的关键问题，为兼职教师队伍建设提供了制度保障。

（二）构建管理机制是兼职教师队伍建设的关键

1.建立聘任制度，把好兼职教师入口关。聘请一批结构合理、高素质的兼职教师对高职院校意义重大，但兼职教师成分复杂，流动性大，也对管理造成一定的难度。学院首先从聘任这一环节抓起，在与行业企业深度合作的过程中，主动、多侧面、多途径地了解拟聘兼职教师情况，在聘任过程中严格把握聘任标准，严格执行聘任流程，坚决把好入口关。在聘任标准上，坚持思想政治、业务技能、教学水平、健康状况等“四个标准”；在聘任程序上，严格执行计划、审批、考核、建库等“四个流程”。对于聘任期满的兼职教师，由各系（部）、教务处和组织人事部严格进行任期考核，根据考核结果决定是否续聘，对兼职教师实行动态管理。

2.健全日常管理制度，注重对兼职教师进行过程和实绩管理。在对兼职教师的日常管理方面，学院首先进行了管理机构的调整，改革以往兼职教师由各系（部）各自负责的状况，改由组织人事部、教务处、校企合作办公室和各系（部）等部门各司其职，共同参与兼职教师聘任、管理和服务工作，这样不仅使兼职教师队伍建设成为学院师资管理的常规工作，并且所聘兼职教师也成为学院开展校企合作、工学结合的重要桥梁。其次，改革以往兼职教师档案管理办法，由组织人事部建立兼职教师信息库，适时更新，动态管理；由教务处建立兼职教师个人教学业务档案，改变了以往对兼职教师重聘任，轻管理，重入口学历、职称条件，轻实际教学、科研表现的现象，更加注重对兼职教师教学、科研过程和实绩的管理。

3.构建激励机制，稳定兼职教师队伍，形成良好的长期效应。要建立一支相对稳定的、高素质的兼职教师队伍，须构建合理、长效的激励机制。在兼职教师待遇方面，学院将所聘人员的能力、专业技术职务级别（技术工人等级、学历等）和不同专业人才的市场价格作为主要考察维度，参照其承担的教学、科研工作量及所完成的成果水平等因素进行综合考量，充分体现了多劳多得、优劳优酬的分配原则。此外，还在兼职教师的学术和科研活动、带头人才培养等方面制定了颇具吸引力的人性化的办法，如规定“兼职教师和专业顾问可利用我院的图书资料和仪器设备开展教学与科研活动，可以„成都航空职业技术学院兼职教师‟的名义开展正当的学术活动、申请科研项目或发表科研成果”；并“根据实际情况，对异地聘任的兼职教师和专业顾问的往返差旅费给予报销”等。通过更具人文关怀的激励机制的建立，学院增强了兼职教师的积极性、主动性和创造性，以及工作的责任感和使命感。

（三）加强校企合作，有效发挥兼职教师的作用是兼职教师队伍建设的核心

如何有效发挥兼职教师的作用，避免“聘而不用”，是摆在各高职院校面前的十分现实的问题，也是兼职教师队伍建设的核心。学院充分利用区位优势，与新加坡宝利根（成都）精密模

塑有限公司、中国国际航空公司工程技术分公司等行业企业签署协议，以共建学习型生产性实训基地、全程合作分阶段定单培养等形式深度合作，引企业进校园，融专业入产业，解决了兼职教师的来源问题，使企业的生产技术工作和学院人才培养与教育教学改革工作相互促进，有效发挥了兼职教师在教学与改革、课程开发、教师培训、教学团队建设等方面的作用，实现了校企双赢。

在“全程合作分阶段订单培养”合作模式中，校企双方共同承担对学生的教学、管理与考核，前两年以学院为主，第三年以企业为主；校企共同开发人才培养方案、制定教学和训练大纲、编译教材、实施教学、互派教学人员、共同进行考核和管理，合作企业还作为学生实习和顶岗锻炼的基地，不管是校内实训还是到企业顶岗，学生可以全程得到企业兼职教师的指导。在与企业共建学习型生产性实训基地的合作模式中，校企共同规划和投入建设全真职业环境、技术和管理水平一流的学习型生产性实训基地，企业为校内实训基地提供的设备、技术和人员，成为兼职教师发挥作用的硬件基础和物质保障。

开展示范院校建设以来，学院7个专业一百多名教师分别组成专业教学团队，与企业专家共同开展了基于工作过程导向的课程开发，历时近两年；分别对专业带头人和骨干教师开展了近40场基于职业工作岗位、职责、任务、过程的培训，并构建了7个专业的人才培养方案。此外，学院让兼职教师参与到专业教学团队中来，要求申请院级优秀团队评选的团队必须“有来自行业、企业一线的高技能水平兼职教师”。

通过加强校企合作，学院和企业优势互补、资源共享、全程合作、共同育人。与传统意义上的兼职教师相比，兼职教师履行职责的地点、场境和方式更为灵活多样，校企深度合作为兼职教师更好地发挥作用提供了重要的平台。

通过兼职教师聘任和管理的一系列改革，学院兼职教师队伍建设成效显著，先后聘请了德国克鲁格教授，我国航空航天专家、著名飞机设计师程不时教授，“枭龙”歼击机总设计师杨伟，成都发动机（集团）公司总经理赵桂斌，成都飞机工业（集团）公司数控专家汤立民等国内外职业教育专家、行业企业家、技术专家和能工巧匠作为学院的教授、客座教授、专业顾问和兼职教师，建立了一支数量充足的兼职教师队伍，现在，聘任兼职教师200多人，特聘教授、专业顾问近100人，专兼职教师比例接近1.1∶1。学院已初步打造出包含国家教学名师、具有行业影响力的专业带头人、“持照（证）”骨干教师、“双师”型教师及来自企业的兼职教师的专兼结合的优秀专业教师团队，形成了学院的师资品牌特色。

三、高职院校兼职教师队伍建设的现实思考

（一）积极宣传，吸引更多来自行业企业的工程技术和高技能人才担任兼职教师

当前，唯行业企业举办的高职院校的师资队伍“双师结构”建设情况较为理想，政府举办的高职院校和民办高职院校的师资队伍“双师结构”建设均有待加强。究其原因，兼职教师数量不足、来源渠道不畅是一个主要问题。总的说来，目前聘请兼职教师还处于学校一头热的状况，各高职院校应继续加大舆论宣传，赢得政府部门、行业企业及社会各方的支持，制定必要的优惠措施，使来自行业企业的高技能人才因为“兼职教师”身份得到社会的尊敬，充分体会到作为兼职教师的荣誉感、成就感和归属感。实践证明，通过校企合作聘请兼职教师已成为高职院校加强兼职教师队伍建设的一条重要途径，各高职院校应在与行业企业长期合作的基础上，争取吸引这些企业作为团体单位参与高职教育，支持本企业人才成为兼职教师。

（二）加强对兼职教师进行高职教育教学理论、现代教育技术和师德方面的培训

来自企业生产和管理第一线的兼职教师往往不一定熟悉高职教育规律，不一定具备高职教学能力，这制约了兼职教师作用的有效发挥。相关部门应通过举办高职教育理论专题讲座、教育经验交流会、座谈会、学术报告会等多种形式，对兼职教师进行职业培训，使他们了解高职教育规律和高职院校学生实际情况，掌握高职教学技能和方法，树立正确的高职教育人才观、质量观、教学观，从而提高教育教学质量。

（三）推进高职院校相应的管理改革，提高对兼职教师的使用效益

由于“兼职”这一身份的局限，兼职教师只能以本职为主，再承担高职院校的教学、科研工作往往很受局限。就此，高职院校应充分考虑到他们的客观困难，主动与相关企业和兼职教师沟通、协商，在不影响企业生产和工作的基础上，灵活安排兼职教师的教学、科研工作，并在学院内部管理上做相应调整。如在教学管理上，可对兼职教师实行弹性管理，充分利用晚上或双休日等时间安排兼职教师的工作，允许不受时间和地点的限制，探索更为灵活的教学形式。

（四）国家应尽快完善关于兼职教师的法律规定，以便高职院校规范兼职教师的招聘和管理行为

限于兼职教师的“兼职”身份，高职院校对之缺乏相应的监督约束机制，使其在学校的教学主体中成为一个相对松散的群体，尤其在专业对口人才匮乏的情况下，高职院校在聘任和管理过程中可能降低标准，相关管理措施难以落实，往往容易出现“挂名兼职”“实岗虚职”“领酬无为”等现象，甚至可能出现“兼职纠纷”，不仅使兼职教师形象受到影响，也将高职院校置于法律和道德上的被动境地。当前，应在《高等教育法》《教师法》等相关法律文件中补充和完善关于兼职教师的相关规定，以法律形式明确双方的权利和义务，从而规范高职院校的招聘和管理行为，保障兼职教师资源的合理利用。

［参考文献］

［1］陈玉华，吕光军.高职教育有效发挥兼职教师作用的研究与实践［J］.教育与职业，2024（8）.［2］郭扬，陈娟.高职院校师资队伍建设水平的初步分析［J］.职教论坛，2024（12）.

**第三篇：高职院校兼职教师队伍建设实践与研究**

兼职教师队伍的构成高职院校的外聘教师分兼课、兼职两部分，兼课教师指的是来自于高校的的，能、、兼职教师主要来源于企业、兼职教师的管理

兼职教师的职责

兼职教师的任用

1.兼课教师

2.兼职教师

3.兼职教师聘用模式研究

高职高专兼职教师聘用模式研究

高职高专兼职教师聘用遇到的难题:

1.缺少企业的合作,数量少

2.时间和质量缺少保障

新的聘用模式研究;

1.以校企合作为依托,加强兼职教师引进力度

2.以人才培养为对接口,增加企业对兼职教师聘用工作的支持

3.以科研项目为衔接点,增强兼职教师对学校的认同感

4.国外高职高专院校的教师基本上是雇员身份，不实行终身雇佣制。英国继续教育学院的教师不是国家公务员，但属于公共雇员，不实行终身制。而在法国，公立高职高专院校的专职教师都是国家的公务员。在年龄方面，年轻教师不多，多数为35岁以上。譬如美国社区学院，1998年专职教师的平均年龄为49.3岁，兼职教师的平均年龄为47.6岁；加拿大社区学院的教师年龄在30岁以下的非常少。其他国家或地区也有类似情况。

在收入方面，专职教师要高于兼职教师。在美国，社区学院教师的收入总体上要低于公立大学教师，但两者间的差距不是很大。在法国，大学技术学院教师的收入要高于高级技术员班教师，譬如1995年高级技术员班教师年薪为16 030至34 170欧元之间，而大学技术学院教师年薪在20 700至43 900欧元之间。

3．工作量状况

在国外高职高专院校教师的主要任务是教学工作。譬如美国社区学院的教师，其教学工作占全部工作时间的70%以上，而科研方面的任务相当少，还不到工作时间的5%。此外，社区学院教师还做少量的管理、服务或咨询等方面工作。英国高职高专院校教师除了教学工作之外，还要开展一定的科研工作，因为发表论文或著作是教师工作评价的一个方面。

在工作时间方面，各国或地区间都有很大不同。美国社区学院的专职教师每周至少工作45小时以上，授课班级数为4个。法国高职高专院校教师每周授课时间在15～26小时之间，其中高级技术员班的教师每周要授课18小时；附设在大学的技术学院的教师每年教学时数是128小时，从事实习工作的学时数为288小时。英国继续教育学院的教师多数每周要工作24 小时，在北爱尔兰则为36小时。德国高等专科学校要求教师每周授课18小时。

4．兼职教师状况

兼职教师是高等职业教育师资的重要组成部分。美国社区学院的兼职教师占了教师总数的三分之二，各校兼职教师与专职教师的比例从50:50到70:30不等。加拿大社区学院的兼职教师占到80%以上。英国高职高专院校也越来越注重对兼职教师的聘用。德国高职高专院校的兼职教师占大部分比重。这主要是由几个方面的原因所决定的。首先，高职教育与地方经济密切相关，许多课程应用性较强，需要有实践经验的教师。其次，通过聘用兼职教授，可以使课程灵活地与生产

实践结合起来，不断地调整课程内容，并能更好地满足学生的需要。再次，聘用兼职教师在经济上也比较合算，所需费用比聘请1个长期在编教师要少得多。另外，兼职教师为学校聘任专职教师储备了师资，许多专职教师都是从兼职教师当中聘请来的。

1．加大校外兼职教师引进力度，积极从企事业单位和社会上聘任兼职教师，扩大双师素质教师队伍。具体做法为：一是要建立“二元”师资管理模式，把兼职教师作为整个师资队伍结构的重要组成部分来建设和管理，而不是将其视为一种补充力量或次要部分。二是通过控制兼职教师的来源渠道，改善和调整现有教师队伍的结构，实现高职院校师资队伍整体功能优化。如从联系紧密型实习基地的生产一线聘请有丰富实践经验并能指导实践教学的工程技术人员做兼职教师，可以通过结构互补，形成师资队伍整体结构上的“双师型”素质。三依托我院的实训基地和大中型企业，共建“双师型”教师培养培训基地。完善教师定期到企业实践制度。完善相关人事制度，聘任(聘用)具有实践经验的专业技术人员和高技能人才担任专兼职教师，提高持有专业技术资格证书和职业资格证书教师比例。

2．加强对在职教师的培养和培训力度，这是高职院校“双师型”教师队伍建设的根本任务。对于理论教师，在不断提高他们学历层次和理论水平的同时，要有计划地让他们到生产、建设、管理、服务第一线或学校紧密型实训基地和产学研结合基地实际锻炼(或工作)一段时间，以提高他们的实践教学技能，使他们逐步成为双师素质的教师。对于实验实训课教师，在不断提高其实践能力和动手能力的同时，要加强对他们的理论培训，努力提高其学历层次和理论水平，使他们逐步成为双师素质的教师。校可以充分利用已建立的实训基地及企业、专业教师进行技术技能培训，提高教师实践技术应用能力和专业水平，、完善企业实践规定。专业教师每两年必须有两个月以上时间到企业或生产服务一线进行实践，此制度作为教师考核及技术职务晋升的重要依据。学校进一步加强产学研合作，积极鼓励教师参加校外科研和技术开发与咨询，要支持并创造条件，使教师到生产服务一线实践，实践时间应计入授课学时数，鼓励专业教师根据有关规定取得相应职业技能鉴定考官资格。

3．与企业进行多方联系合作，加快“双师型”教师队伍建设步伐。选派青年教师到企业挂职顶岗。由学校在专业教师中选派中青年教师以脱产或半脱产形式，直接在紧密型合作企业挂职锻炼。或通过寒暑假学院派出青年教师到企业参加生产实践。教师在岗闲余时间回学校参加教学及教研活动，通过紧密型校企合作与基地的建设，构建高层次的管理体系，如专业教师可以在合作企业中聘任为技术员、技术管理部门经理、技术顾问等职，形式可以采用脱产或半脱产。同时鼓励教师在企业获得行业资格证书，以全面提高教师的“双师”素质。校企密切合作实行科技服务与开发。由企业提供科研经费委托高职院校系部或教师按技术研发委托书开展实用技术研发，由专业教师带领青年教师或直接由有能力的青年教师独立承担技术研发任务，与此同时鼓励教师积极参与企业培训工作。学校采取积极措施鼓励专业教师走出学校，面向企业、面向生产，随时与企业保持业务和信息的联络，充分利用学校拥有的多种宣传阵地与教学环境．为企业提供相关产品的宣传与技术讲解，参与企业的员工培训及产品客户培训，以此不断推动校企之间的文化交流。同时还可使专业教师及时获取行业企业信息，并使之及时进入课堂，让学生能学到最新知识信息，从而有效促进课程内容改革，最终真正实现校企双方互溶。

四．建立符合我院实际的人力资源管理与开发体系

1．一是树立科学的办学理念，以正确的办学指导思想凝聚人心。团体对成员有否吸引力或成员对团体有否向心力，是衡量一个团体是否具有凝聚力的标志。团体凝聚力不仅对组织的整合发生作用，同时还对团体工作效率产生重大影响。团体凝聚力强，成员就会自觉保持一致，整合性就强，成员间的吸引力就会牢不可破；凝聚力弱，成员就会各行其是，群体一盘散沙。高职高专院校师资队伍的团体凝聚力来自于学校科学的办学理念和正确的办学指导思想。树立科学的办学理念和确立切合实际的办学指导思想，是形成师资队伍团体凝聚力和共同价值取向的重要途径，也是保持师资队伍平稳发展的重要因素。

2.深化教学改革，推动学校管理体制、运行机制和管理制度创新发展。

大力教学质量改革，建立院系两级教学质量监控体系，充分发挥基层单位在教学、管理中的作用。强化院（系）二级两级管理体制，建立基层人事管理体制。结合人事制度改革，进一步明确院（系）在岗位设臵、人员聘用、考核评价、津贴分配等方面的职责与权力。

4．以人事分配制度改革为牵引，推进院系绩效考核。

进一步完善教学质量考核办法，优化校、院两级治理结构，推进管理重心下移，依托以绩效为核心的考核评价，建立健全绩效机制，调整教职工收入构成比例，探索适应于新型组织结构的多种薪酬制度，建立基本工资与绩效工资制相结合、外部激励与内部激励相结合的薪酬分配体系。

**第四篇：高职院校教师队伍建设探索**

高职院校教师队伍建设探索

[摘要]教育教学质量高校教学工作的核心，是衡量教学水平的重要标志，也是学院可持续发展的重要源泉。近年来，高职院校以师资队伍建设为核心，大力推进教学质量体系建设，以先进的教育理念提升教师，以自觉的育人精神引导教师、以优秀的职业素质要求教师，有力促进了教师队伍建设的发展和教育质量的提升。

[关键词] 高职院校教师队伍建设系部建设专业建设课程建设任务导向

教育质量是办学的生命线，是学校生存和发展的源泉，高校教育质量是造就社会精英的有效平台，是输送数以万计合格劳动者的有效载体。近年来，高职院校深入贯彻落实科学发展观，主动适应全面建设小康社会的新目标新任务，结合高职教育的新情况新问题，遵循高职教育教学的新特点新规律，探索高职教育的新思路新机制新途径，统筹教育规模、结构、质量、效益协调发展。

学院坚持“质量兴校、人才强校、科研立校、特色名校”的办学理念，以内涵建设为引领，以工学结合为主线，以能力培养为本位，围绕师资队伍建设这一主题，以教学质量为核心，以教学改革为动力，以教学建设为保障，以教学稳定为基础，采取多种措施，大力推进教学内容与课程体系改革，着力推进教学方法与手段创新，全力推进教学质量监控体系建设，强力推进人才培养模式改革，奋力推进教学建设与改革，教育理论研究取得新成果，教育质量建设取得新突破，教育模式改革取得新进展，人才培养水平得到新提升。

一、以系部建设为载体，教师队伍建设新进展。

（一）加快专业带头人培养。一是严格选拔标准。制定选拔与管理考核专业带头人的相关制度，营造一个公平、透明和有利于专业带头人成长与发展的良好环境。二是严格培养标准。坚持高素质、高水平、高能力要求教师，高规格、高起点、高质量培育教师，重点选拔具有良好教学业绩的中青年“双师型”教师承担教研课题、业务进修、企业锻炼、主持课程建设、教学改革和科研推广工作与技术服务项目开发、参加各种有利于交流与合作等。

（二）加快骨干教师队伍建设。一是设立骨干教师培养专项经费，用于骨干教师业务培训、课题研究、学术交流、考核奖励等。二是组建骨干教师培训班，采用“导师引领，集中研训、小组研讨、自我修炼”的培养方式对骨干教师进行培养。三是开展学术研究，通过主持或参与科研课题等途径，提升其科技研发能力、科技服务能力和创新能力。四是加强考核，对骨干教师考核管理实行动态管理和考核制，对不合格者予以淘汰。

（三）加快兼职教师队伍建设。一是充分利用行业企业人才优势资源，实行开放式教师选用模式，与企业、科研院所联合与协作，聘任具有丰富实践经验的行业技术与管理专家参与专业课教学、聘请企业技术与管理人员参与顶岗实习指导、聘用能工巧匠参与操作技能指导，形成行业技术与管理专家、能工巧匠参与人才培养的机制。二是充分利用周遍地区人才优势资源，主动推进省校际间教师资源共享，积极挖掘社会富余人才资源，拓宽高校兼职教师来源渠道，提高教师资源配置质量和效益。

二、以专业建设为载体，师资队伍建设新突破。

专业建设是高校办学思想和办学思路的具体落实，专业建设水平是学院办学水平、师资水平和管理水平的综合体现。专业建设水平取决于师资队伍水平的高低。因此，建设一支高水平的师资队伍是推进专业建设的重要保障。

（一）坚持以护理等重点专业建设为主体，培育优秀师资。大量增加专业教师中具有企业工作经历的教师比例，安排专业教师到企业顶岗实践，积累实际工作经历，提高实践教学能力；大量聘请行业企业的专业人才和能工巧匠到学校担任兼职教师，逐步加大兼职教师的比例，逐步形成实践技能课程主要由具有相应高技能水平的兼职教师讲授的机制；通过兼职、引进、送培等途径，着力优化教师队伍的质量和结构，形成由教学名师领衔专业群，由“双师”素质教师和行业企业知名专家共同领衔核心专业的新体制；形成由专业群领军人物、校企结合专业带头人和高水平“双师”素质骨干教师组成的教师梯队。1

（二）坚持以临床医学等优势专业建设为主体，培养专业带头人。做到高素质、高水平、高能力要求教师，高规格、高起点、高质量培育教师，重点选拔具有良好教学业绩的中青年“双师型”教师承担教研课题、业务进修、企业锻炼、主持课程建设、教学改革和科研推广工作与技术服务项目开发、参加各种有利于交流与合作等。

（三）坚持以学前教育等特色专业为主体，培育骨干教师。定期开展骨干教师培训，采用送出去（组织新教师到四川省高师培训中心参加岗前培训，选送英语专业骨干教师到财经出版社参加在职培训、选派机械类、机电类、经济管理类、建筑类骨干教师数名到成都航空职业技术学院教师对口交流）、请进来（高薪聘请四川大学、重庆大学、西南大学等高校优秀专家、学者来我院授课、开设专题讲座）、传帮带（选派经验足、素质好、水平高的老教师培养青年教师）等形式对骨干教师进行培养。开展学术研究，通过主持或参与科研课题等途径，提升其科技研发能力、科技服务能力和创新能力。

（四）坚持以化工、建筑管理等新办专业为主体，加快兼职教师队伍建设。充分利用周遍地区人才优势资源，主动推进校际间教师资源共享，积极挖掘社会富余人才资源，拓宽兼职教师来源渠道，提高教师资源配置质量和效益。

三、以课程建设为载体，师资结构新改善。

课程建设是专业建设之基，是教学基本建设之源，是教学质量之本，是办学水平之纲。学院坚持以精品课程建设为龙头，重点课程建设为支撑，特色课程建设为关键，突出自身特色和优势，不断提高学院的教学质量和科研水平，促进学院整体办学水平的提高。

（一）以精品课程建设为突破口，以质量求生存。学院紧紧围绕“立足达州、面向川渝、拓展秦巴、辐射全国”的地缘优势、资源优势、产业优势以及经济建设和社会发展的实际需求，结合本院实际，发挥优势，强化质量，倾力打造内科学、手工制作等精品课程。以精品课程为龙头，集中力量，采取措施，壮大力量，扩大影响，推动学院办学水平发生质的飞跃。

（二）以重点课程建设为导向，以特色求发展。高职院校的生命力依赖于地方的经济建设和社会发展，地方经济的发展导致了对人才和技术的迫切需求，促进了高等职业教育的发展。因此，学院紧紧依托区域经济，以服务中国西部能源化工基地建设为主要任务，培育了无机化学、化工工艺学、仪器分析等重点课程，努力培养用高新技术改造传统工业的实用技术人才，努力开发和传播实用工业技术，把学院科研和地方经济建设紧密结合起来，把学科建设融入促进地方产业结构调整、提升地方生产力水平的过程中。

（三）以骨干课程建设为核心，以能力谋发展。课程建设的核心是骨干教师的培育，特别是课程负责人的选拔和培养，没有高水平的课程负责人和课程教师骨干，专业建设水平就难以提高。我院充分发挥课程负责人的作用，采取多种措施，不断提高课程建设水平；一是定期选派骨干教师到综合性大学、国内专业培训基地、国家示范高职院校进修、深造、学习，通过参观访问、培训学习、专题研讨、学术交流和学术考察等方式，提高教师水平；二是切实加强课程骨干力量培养，着重增强他们的教学能力、科研能力和学术水平，发挥他们承上启下的作用；三是重点培养后备力量，全面训练，从严要求，放在教学、科研、生产第一线进行锻炼，使其能力和水平迅速提高。

四、以任务导向为载体，教师团队建设新进展。

（一）以教学研究为主线，加强专业教研团队建设。教研是教师成长的摇篮，是教师专业发展的有效途径，学院把教学研究作为教师队伍建设的基石，教学质量建设的根基，自始自终抓教研，始终不渝促教研。一是抓教研组建设。在备课、修改教案、试教、评课、再改教案、再试教的过程中，充分发挥老教师的龙头作用、中年教师的核心作用和青年教师的骨干作用，使传帮带成为老教师发挥余热的阵地、中年教师展示魅力的舞台和青年教师成长舞台的纽带，一支激情昂扬、活力四射、奋发有为的教研团队在实践中形成。二是抓教学示范课。为进一步深化课堂教学改革，强化课堂教学质量、提高教师教育教学水平，交

流教育教学经验，我院定期开展了教学示范课堂观摩和教学研讨活动。以活动为载体，采取示范课观摩教学与评教分析会相结合的形式，组织观摩高质量高水平的“教学示范课”，促进交流，谋划发展。以活动为平台，扎实开展“领导评教、督导评教、同行评教、学生评教和自我评教”等“五评教”活动，有力推进了教学质量体系建设，达到了“强化教学训练，展示教学成果，提炼教学经验，增强教学实效”的效果。

（二）以教学质量为主线，加强专业教学团队建设。学院以专业带头人、骨干教师和兼职教师队伍建设为依托，以精品课程建设、课题研究为载体，倾力打造数量适度、结构优化、专兼结合的高水平“双师”结构专业教学团队。坚持走校企合作、产学结合道路，创新教师培养、使用和激励机制，依托四川华迪集团有限公司、达州钢铁集团、达州市中心医院等知名企业，通过兼职、引进、送培等途径，着力优化专业带头人和骨干教师的质量和结构，形成由教学名师领衔专业群，由“双师”素质教师和行业企业知名专家共同领衔核心专业的新体制，形成由专业群领军人物、校企结合专业带头人和高水平“双师”素质骨干教师组成的教师梯队。

（三）以校企合作为主线，加快双师型队伍建设。一是大量增加专业教师中具有企业工作经历的教师比例，安排专业教师到企业顶岗实践，积累实际工作经历，提高实践教学能力。二是大量聘请行业企业的专业人才和能工巧匠到学校担任兼职教师，逐步加大兼职教师的比例，逐步形成实践技能课程主要由具有相应高技能水平的兼职教师讲授的机制。三是大力推进“三个一”工程，即每一位双师素质教师联系一个企业，解决一个课题，带好一批学生，努力构筑产学结合、校企合作平台，构建产学研一体化人才培养机制。

（四）以科学研究为主线，加强科研团队建设。科技是第一生产力，是促进经济社会发展的力量源泉。作为一所地方综合性高职院校，学院坚持以服务西部大开发和社会主义新农村建设为目标，以科学研究为主导，以高学历、高素质、高水平的骨干教师为主体，以课题、专著等物质形式为载体，以科研成果转化为依托，切实加强科研团队建设，增强技术服务能力，为把达州市打造成“一枢纽、两中心，三基地”贡献力量。

**第五篇：专业导师制——高职院校实践育人的实践与思考**

专业导师制——高职院校实践育人的实践与思考

徐守江

（江苏食品药品职业技术学院，信息工程系，江苏淮安，223003）

[摘要]：专业导师制是高职院校提高人才培养质量的一种新型培养模式。本文首先阐述了专业导师制的产生背景、可行性与实施目标，随后针对导师制的运作方式与保障机制建设进行了研究与探讨，最后分析了专业导师制对于高职院校人才培养的指导意义。

[关键字]：专业导师；高职院校；人才培养质量 1引言

专业导师制是当前高职院校提高人才培养质量的研究热点[1,2]。专业导师制在研究生教育与本科教育一直是广受欢迎，近年来，不少高职院校正努力尝试新的人才培养模式与学生管理模式来提高人才培养质量，提高学生就业对口率。目前针对专业导师制很多学者提出了如“1+1+1”专业导师制模式[3]、计算机专业导师制[4]、班专业导师制[5]等多种模式，在国内高职院校中走在了前列，有效地提升了学生实践能力，极大地丰富了高职院校实践育人的内容。本文结合高职院校实际情况从专业导师制的产生背景入手，分析专业导师制实行的可行性与实施目标，对运作方式和保障机制建设作进一步研究，探索具有江苏食品职业技术学院特色的专业导师制，将学生管理与专业教育深入结合，深化学生管理与专业教育内涵建设，切实有效地提高人才培养质量。2专业导师制的产生背景

随着社会经济不断发展，逐渐由工业经济的成熟阶段向知识经济阶段过渡，科技发展需要更多的专门性人才，对高职院校人才培养提出了更高的要求，深化内涵建设与提高人才培养质量是目前紧急任务。高职院校专业导师制应运而生，专业导师制科学地将学生管理与专业教育有效结合，实现人才质量全面提高。近年来，高职院校在人才培养质量提高方面取得了满意的成绩，专业导师制在高职院校具有一定的可行性，可有效实现人才培养与实际就业岗位技能无缝对接，实现新型育人模式。

（一）高职院校的特殊性。

高职生在文化基础方面相对还是比较薄弱，发展不够均衡，学习态度较差、学习主动性不够，与本科生存在一定的差距。其次，在高职院2-3年的培养过程中，仅仅通过日常教学在如此短的时间内掌握一技之长具有一定的难度。

（二）与学生管理有机结合。

目前，高职院校流行的学生管理模式基本上是“辅导员”和“班主任”两者相结合的管理制度。近来部分高职院校实施了人生导师制，在学生管理方面更进一层。传统的学生管理模式比较容易与专业教育脱钩。辅导员与班主任不能很好对学生进行专业上的引导，不能有效提高学生对专业的认知以及实践能力的创新。专业导师制可从微观上将专业教师与学生对应，通过专业教师三年全程微观指导与交流，可有效解决传统学生管理模式的问题，将学生管理与专业教育有效结合。

3专业导师制的实施目标

专业导师制从专业特点出发、研究方向和从事的开发项目，结合学生科技竞赛、大学生实践创新、就业创业、社团建设和社会服务等方面组建项目小组，专业导师对学生进行专业化、个别化和特别化的指导，提高学生专业学习兴趣，使学生团队合作、实践创新和科技竞赛等方面能力均有所提升，有效提高人才培养质量，提升院校办学水平。4专业导师制的运作方式

专业导师与学生双向选择，专业导师指导学生需与专业学习、实践创新与科技竞赛等专业学习方面有机结合，利用课外时间，定期或不定期组成学生进行集中辅导和讨论，活动形式多样化，与辅导员、班主任、人生导师和专业教师有机结合。

（一）专业导师与学生双向选择

新生刚入学一段时间后，宣传与动员学生让学生了解专业导师制，提供符合条件的专业教师和企业能工巧匠给学生选择。首先、专业教师具有项目需要学生的，可以根据实际需要适当选择学生，以学生自主报名和专业教师选择为主。其次，依托国家和省市大学生相关竞赛的相关专业导师需要专业性更好的学生，专业教师根据淘汰机制进行选拔。

（二）“专业导师制”活动形式

专业导师可以利用多种多样的活动形式进行，可以采用集中辅导、分组活动、以老带新、个别指导等多种形式。专业导师督促学生可定期或不定期的利用网络平台交流、工作室见面讨论等形式。主要利用课外时间引导学生，如晚自习、周末或者寒暑假，根据任务工作量的大小进行检查。活动内容主要包括：进企业认知实习、写企业调研报告、参与科研项目、制作专业作品、制定职业生涯规划、获取技能证书、参与技能竞赛以及完成毕业设计。

（三）“专业导师制”的指导教师、经费与场地保证

项目开展的专业导师、经费与场地是实践活动的关键。专业教师已有开发项目的，专业导师由参加该项目的教师承担，经费来自该项目申报或从行业企业获得的经费，学生活动场所主要在专业实验室与学生宿舍；依托大学生大学竞赛而开展的辅导实践活动相关专业导师由专业教师自己申报，学校选拔。经费由学校成立相关专项经费，学生活动主要在相关；学校社团开展的兴趣活动小组，专业导师由学校聘任、活动经费由学院团委专项经费安排，主要活动场所专业实验室或者工作室、社区及学生其他活动场所。5专业导师制的保障机制建设

（一）健全专业导师培养制度，建立素质高、结合合理的专兼职导师队伍。专业导师制对教师队伍的素质与能力提出了更高的要求。专业导师队伍的质量是影响该模式创新的最重要因素之一。因此，学院应大力推行专业教师队伍建设，鼓励教师进企业锻炼或者顶岗兼职，参与企业的项目开发，增加教师实践能力与创新能力，提升骨干教师与双师队伍建设。

（二）建立“专业导师”考核制度，强化过程管理，建立激励制度。“专业导师”考核工作应考虑两方面：专业导师考核和被指导的学生质量考核。在考核内容上着重体现被指导学生的专业能力、技能水平、学习成绩以及技能竞赛情况等方面。在考核上应全面科学实行并应奖惩分明，对突出的专业导师应奖励，优先推荐职称评审与相关项目申报，建立激励制度。

（三）加大实训基地和工作室建设，提供条件保障。

专业导师制的实施对学院的实验实训条件提出了更高的要求。首先，对实验室的管理提出了挑战，应建立对学生开放管理的相关机制。其次，应建设好校内共享型实验实训条件。再次，由专兼职导师负责的工作室对学生的自主学习安排以及实践创新能力的培养起到相关重要的作用。

（四）与企业深度融合，深化专业导师制内涵，全面有效开展专业导师制度。全面展开校企合作，与企业深入合作，聘请企业能工巧匠担任学生兼职专业导师，有效整合校内外优质资源，如：实验实训条件、企业项目资源与专业人才等，专业导师不仅仅局限于校内教师，校外兼职教师也全程参与，有效深化专业导师内涵，全面开展专业导师制度。6专业导师制的意义与作用

专业导师不同于学术型导师，也不同于思想教育型导师，而是专业指导和思想教育为一体的职业教育性导师。其主要工作主要包括：成长指导、专业指导与发展指导。专业导师制在高职院校教育过程中具有重要的作用与意义。

（一）进一步架起师生之间的新桥梁，有利于学生管理工作开展。在专业导师实施的过程中，从学生与导师双向选择、入学教育、专业介绍与项目团队活动中，师生间的频繁接触建立了良好的师生关系，使学生管理重心进一步下移。专业导师将自己的业务水平、专业能力与道德素养等向学生展示，架起了师生之间交往的桥梁，与辅导员、班主任等学生管理相结合，更有利于学生的全面管理。

（二）开辟育人新渠道，促进教师自身素质提高。

高职院校的学生管理主要由辅导员与班主任负责，尤其是辅导员与教学、科研工作脱离了关系，教师只负责平时的教学，水平高的教师基本不参加班主任管理等工作，这不利于学生的成长。实行专业导师制可以将专业资深的教师参与了学生的管理与教育，较好地将学生管理工作与教学工作融为一体。同时，导师制的实施，可调动师生的积极性，激发教师自我素质提升。

（三）促使学生综合职业能力提升，为企业培养高质量岗位技能人才。专业导师制在实施的过程中，学生跟随专业导师完成进企业认知实习、写企业调研报告、参与科研项目、制作专业作品、制定职业生涯规划、获取技能证书、参与技能竞赛以及完成毕业设计等相关活动，学生综合职业能力有效提升，有效提高人才培养质量，使学生成为企业需求的高质量岗位技能人才。

（四）增强学院可持续发展动力，营造学院、企业、教师与学生共赢局面。通过实践，毕业生职业能力有效提高，就业率提高、对口率提高，适应岗位能力强、时间短，真正实现了高职院校以就业为导向的办学宗旨。高素质、社会评价高的学生质量保证了学院的可持续发展，有利于营造学院、企业、教师与学生共赢得良好发展局面。7总结

专业导师制是满足高职院校专业发展、适应社会行业企业人才需求、培养学生实践能力的有效手段，是高职院校实践育人的重要课题。研究专业导师制的内涵、运行方式以及保障机制是保证专业导师制有效实施的重要前提，是深化学院专业内涵建设、提高人才培养质量的必经之路。8参考文献

[1]张新科,王斌.高职专业导师制人才培养模式的创新设计.职教论坛.2024.5 [2]楚钊,马世来，宋宪华.高职院校实施专业导师制的思考.河南教育.2024.4 [3]杨润贤,张新科,王斌.人才培养模式创新视野下高职院校“1+1+1专业导师制”实践探索.职教论坛.2024.6 [4]徐月明.计算机专业“专业导师制”项目的实践创新.浙江教育学院学报.2024.1 [5]邹毓文、韩志敏.班导师制—高职院校实施育人为本的实践与思考.高职教改前沿.2024.5

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！