



2020 届硕士学位论文

职业高中师资队伍建设研究

——以繁峙县 F 职业学校为例

作者姓名	魏莹
指导教师	侯佳 副教授 王爱玲 研究员
学科专业	教育硕士
研究方向	教育管理
培养单位	教育科学学院
学习年限	2018 年 9 月至 2020 年 6 月

二〇二〇年六月

山西大学
2020 届硕士学位论文

职业高中师资队伍建设研究

——以繁峙县 F 职业学校为例

作者姓名	魏莹
指导教师	侯佳 副教授 王爱玲 研究员
学科专业	教育硕士
研究方向	教育管理
培养单位	教育科学学院
学习年限	2018 年 9 月至 2020 年 6 月

二〇二〇年六月

Thesis for Master' s degree, Shanxi University, 2020

**Research on the Construction of Teaching Staff in Senior
Vocational School**

**--Take F Vocational School in Fanshi County as an
Example**

Student Name	Ying Wei
Supervisor	Jia Hou A.Prof Ling-ai Wang Researcher
Major	Master of Education
Specialty	Education Management
Department	School of Education Science
Research Duration	2018,09-2020,06

June, 2020

目 录

中 文 摘 要.....	I
ABSTRACT.....	III
第一章 绪论.....	1
1.1 研究背景.....	1
1.2 研究目的和意义.....	2
1.2.1 研究目的.....	2
1.2.2 研究意义.....	3
1.3 核心概念界定.....	3
1.3.1 职业高中.....	3
1.3.2 师资队伍建设.....	3
1.4 研究综述.....	3
1.4.1 国外研究进展.....	4
1.4.2 国内研究进展.....	6
1.4.3 已有研究述评.....	9
1.5 研究的理论基础.....	9
1.5.1 人力资本理论.....	9
1.5.2 教师专业发展理论.....	10
1.5.3 马斯洛需要层次理论.....	11
1.6 研究内容与研究方法.....	11
1.6.1 研究内容.....	11
1.6.2 研究方法.....	11
第二章 F 高中师资队伍建设现状.....	13
2.1 整体情况.....	13
2.1.1 F 学校概况.....	13
2.1.2 F 学校访谈对象简介.....	13
2.2 繁峙县 F 职业高中师资队伍现状调查.....	14
2.2.1 学校师资队伍结构.....	14
2.2.2 学校师资队伍能力与水平.....	16
2.2.3 学校师资队伍培养培训.....	18
2.2.4 学校师资队伍管理制度.....	19

2.2.5 学校师资队伍建设举措.....	22
第三章 F 高中师资队伍建设面临的主要困境.....	24
3.1 师资队伍建设的资金支持力度不足.....	24
3.1.1 师资队伍建设资金投入有限.....	24
3.1.2 培训经费较难落实.....	24
3.2 师资队伍建设缺乏完善的制度保障.....	25
3.2.1 准入制度缺位.....	25
3.2.2 晋升制度有待完善.....	25
3.3 针对教师队伍的管理效果不理想.....	25
3.3.1 教师管理中的激励失效.....	25
3.3.2 教师队伍专业结构分布不合理.....	26
3.3.3 兼职教师管理不规范且缺乏实效.....	26
3.4 师资队伍整体素质能力存在不足.....	27
3.4.1 教师专业素养偏低.....	27
3.4.2 骨干教师缺乏.....	27
3.4.3 缺少“双师型”教师.....	28
第四章 F 高中师资队伍建设问题的原因分析.....	29
4.1 经济因素.....	29
4.1.1 财政投入有限.....	29
4.1.2 经费分配不均衡.....	29
4.2 制度因素.....	30
4.2.1 对师资队伍准入制度建设重视不足.....	30
4.2.2 教师晋升管理的制度化建设滞后.....	30
4.3 管理因素.....	30
4.3.1 教师激励的针对性和多元性不足.....	30
4.3.2 对职业学校教育定位存在偏差.....	31
4.3.3 缺乏完善的兼职教师管理机制.....	31
4.4 教师因素.....	32
4.4.1 教师自身专业发展意识不高.....	32
4.4.2 骨干教师培养水平低、留校意愿弱.....	32
4.4.3 “双师型”建设目标模糊、教师发展动机弱.....	32

第五章 F 高中师资队伍建设的改进措施.....	34
5.1 多措并举强化师资队伍建设资金基础.....	34
5.1.1 拓宽学校筹融资渠道.....	34
5.1.2 优化学校经费分配.....	35
5.2 加强师资队伍建设配套制度的完善.....	35
5.2.1 重视师资队伍准入制度的建设.....	35
5.2.2 加强教师管理晋升制度的完善建设.....	36
5.3 加强对师资队伍的科学化管理.....	36
5.3.1 构建多元化、精准化的教师激励机制.....	37
5.3.2 精准定位优化师资队伍专业结构.....	37
5.3.3 完善学校的兼职教师管理机制.....	38
5.4 多渠道强化师资队伍的素质能力.....	38
5.4.1 以科学规划和教学共同体构建促进教师自主提升.....	38
5.4.2 重视骨干教师的培养，强化骨干教师留校意愿.....	39
5.4.3 明确“双师型”建设目标，强化教师“双师型”发展动机.....	40
第六章 结 语.....	42
参 考 文 献.....	43
附 录.....	48
致 谢.....	52
个人简况及联系方式.....	53
承 诺 书.....	54
学位论文使用授权声明.....	55

Contents

Chinese Abstract	I
Abstract	III
Chapter 1 Introduction	1
1.1 Research background.....	1
1.2 Research purpose and significance.....	2
1.2.1 Research objectives.....	2
1.2.2 Research significance.....	3
1.3 Definition of core concepts.....	3
1.3.1 Vocational High School.....	3
1.3.2 Construction of teaching staff.....	3
1.4 Research Overview.....	3
1.4.1 Research progress abroad.....	4
1.4.2 Domestic research progress.....	6
1.4.3 Review of existing studies.....	9
1.5 Theoretical basis of research.....	9
1.5.1 Human Capital Theory.....	9
1.5.2 Teacher Professional Development Theory.....	10
1.5.3 Maslow's hierarchy of needs.....	11
1.6 Research content and research methods.....	11
1.6.1 Research content.....	11
1.6.2 Possible innovations.....	11
Chapter 2 Status of F High School Teaching Staff Construction	13
2.1 Overall situation.....	13
2.1.1 F school profile.....	13
2.1.2 Introduction to the interviewees of School F.....	13
2.2 Survey of the status of teachers in F professional high school in Fanshi County.....	14
2.2.1 School teacher structure.....	14
2.2.2 Ability and level of school teachers.....	16
2.2.3 School teacher training and training.....	18
2.2.4 School teacher management system.....	19

2.2.5 School teachers construction measures.....	22
Chapter 3 Major Difficulties Facing the Construction of F High School Teachers.....	24
3.1 Inadequate financial support for the construction of teaching staff.....	24
3.1.1 Limited investment in the construction of teaching staff.....	24
3.1.2 Training funds are difficult to implement.....	24
3.2 The construction of teaching staff lacks perfect system guarantee.....	25
3.2.1 The construction of teaching staff lacks perfect system guarantee.....	25
3.2.2 The promotion system needs to be improved.....	25
3.3 The management effect on the teaching staff is not satisfactory.....	25
3.3.1 Incentive failure in teacher management.....	25
3.3.2 Unreasonable distribution of professional structure of teaching staff.....	26
3.3.3 Unreasonable distribution of professional structure of teaching staff.....	26
3.4 The overall quality and ability of the teaching team is insufficient.....	27
3.4.1 Teachers' professional literacy is low.....	27
3.4.2 Lack of key teachers.....	27
3.4.3 Lack of "Double Teacher" Teachers.....	28
Chapter 4 Attribution Analysis of F Senior High School Teaching Staff Construction	
.....	29
4.1 Economic factors.....	29
4.1.1 Limited financial input.....	29
4.1.2 Uneven distribution of funds.....	29
4.2 Institutional factors.....	30
4.2.1 Insufficient attention to the construction of the faculty access system.....	30
4.2.2 The institutionalization of teacher promotion management lags behind...	30
4.3 Management factors.....	30
4.3.1 Insufficient relevance and diversity of teacher incentives.....	30
4.3.2 Deviations in vocational school education positioning.....	31
4.3.3 Lack of perfect part-time teacher management mechanism.....	31
4.4 Teacher factors.....	32
4.4.1 The teacher's own professional development awareness is not high.....	32

4.4.2 Low-level training of key teachers and weak willingness to stay in school	32
4.4.3 The construction goal of "dual teacher type" is vague, and the teachers' development motivation is weak.....	32
Chapter 5 F High School Teacher Team Construction Improvement Measures.....	34
5.1 Simultaneous measures should be taken to strengthen the fund base for the construction of teaching staff.....	34
5.1.1 Expanding financing channels for schools.....	34
5.1.2 Optimizing school funding allocation.....	35
5.2 Strengthen the improvement of the supporting system for the construction of teachers.....	35
5.2.1 Attach importance to the construction of the faculty access system.....	35
5.2.2 Strengthen the perfect construction of teacher management promotion system.....	36
5.3 Strengthen the scientific management of the teaching staff.....	36
5.3.1 Building a diversified and precise teacher incentive mechanis.....	37
5.3.2 Precise positioning to optimize the professional structure of the teaching team.....	37
5.3.3 Improve the school's part-time teacher management mechanism.....	38
5.4 Multi-channel Strengthening the Quality and Ability of the Teaching Staff.....	38
5.4.1 Constructing scientific planning and teaching communities to promote teachers' self-improvement.....	38
5.4.2 Attach importance to the training of key teachers and strengthen their willingness to stay in school.....	39
5.4.3 Clarify the construction goal of "dual teacher" and strengthen the motivation of teachers to develop "dual teacher"	40
Chapter 6 Conclusion.....	42
Reference.....	43
Appendix.....	48
Acknowledgements.....	52
Personal profile.....	53

Letter of Commitment..... 54

Statement on Authorization..... 55

中文摘要

职业教育是我国教育体系中不可或缺的重要一环，也是职业人才培养的重要途径，职业教育的开展质量与发展水平，直接关系到我国社会各行业发展的人才支持力度，进而对社会发展产生影响。强大的职业教育师资队伍，是职业教育有效开展的关键保障，因此，我国近年来对于职业院校师资队伍的建设也给予了高度重视，将师资队伍建设作为职业院校发展中的一项重要任务。从我国目前职业院校师资队伍建设的实际情况来看，既取得了一系列的成果，同时也存在着一些薄弱点，职业高中就是其中的薄弱点之一。由于社会对职业教育的关注和重视上大多仍集中于高等职业院校上，职业高中作为中等职业院校所获得的关注和重视不足，且很多职业高中，尤其是民办职业高中自身办学基础薄弱，生源质量差，对优秀教师的吸引力不足，在多方面因素影响下，师资队伍建设的效果往往并不理想。面对这样的现实情况，积极探索职业高中师资队伍建设的有效路径也显现出很大的必要性。论文以繁峙县一所民办职业高中 F 职业学校作为研究对象，通过大量的数据调查和实地走访，笔者发现 F 职业学校作为这项研究的研究对象，其教育和教学质量均较高，但是师资队伍建设却存在一些不足，制约着该校学生质量的提升，论文基于以上研究过程，对发现该校所面临的主要困境提出了相应的改善建议。

论文通过参考国内外大量师资队伍建设的研究成果，以具体 F 职业学校为研究对象，通过问卷调查和访谈相结合，对学校师资队伍建设的现状和做法进行全面深入的调查。这项研究应用了所获取的第一手数据，调查数据真实可靠，具有研究价值。这项研究全面分析了 F 职业学校教学人员的现状，并发现了具有重大实际问题。论文的研究成果能够有效补充我国中等职业教育师资队伍建设的相关理论，同时在一定程度上为我国中等职业教育师资队伍建设提供理论借鉴，有效促进我国同类县城职业学校的教学质量。

论文的研究内容可以分为以下五方面：第一，阐述论文研究背景及意义，并对论文研究内容、方法等完成系统介绍。同时，整理分析国内外相关研究成果，从基本理论介绍、相关概念等方面阐述本课题理论研究基础；第二，整合分析与繁峙县 F 职业高中师资队伍建设有关的案例佐证资料和相关数据，基于实地访谈和问卷调查等方法保证数据信息的客观准确，从师资队伍建设举措、队伍管理制度、培养培训、队伍能力与水平、人员结构等方面进行数据分析；第三，从经济、制度、管理和教师四个层面对繁峙县 F 职业高中的师资队伍建设面临的主要困境进行了分析；第四

部分主要对造成 F 职业高中师资队伍建设困境的相关因素进行分析。第五部分针对遇到的困境，主要从四个方面提出具体合理的改进建议：多措并举强化师资队伍建设资金基础、加强师资队伍建设配套制度的完善、加强对师资队伍的科学化管理和多渠道强化师资队伍的素质能力。

关键词：职业高中；师资队伍建设；职业教育；学校管理；“双师型”

ABSTRACT

Vocational education is an indispensable part of China's education system, and also an important way to cultivate vocational talents. The quality and development level of vocational education is directly related to the strength of talent support for the development of various industries in China, and then has an impact on social development. A strong team of vocational education teachers is the key guarantee for the effective development of vocational education. Therefore, in recent years, our country has also attached great importance to the construction of the teaching staff in vocational colleges, taking the construction of the teaching staff as an important task in the development of vocational colleges. From the current situation of the construction of the teaching staff in Vocational Colleges in China, not only a series of achievements have been achieved, but also there are some weak points. Vocational high school is one of the weak points. Due to the fact that most of the society's attention to vocational education is still concentrated on higher vocational colleges, vocational high schools as secondary vocational colleges have not received enough attention and attention, and many vocational high schools, especially private vocational high schools, have weak foundation for running schools, poor quality of students, and insufficient attraction for excellent teachers. Under the influence of many factors, the effectiveness of the construction of teachers' team The results are often not ideal. In the face of such a reality, it is necessary to actively explore the effective path of the construction of vocational high school teachers. The thesis takes F vocational school in Fanshi County as the research object. Through a large number of data surveys and field visits, the author finds that F vocational school as the research object of this research has higher education and teaching quality, but there are some Insufficient, restricting the improvement of the quality of the school's students, the paper based on the above research process and the problems found to propose corresponding improvements.

The paper refers to the research results of a large number of faculty construction at home and abroad, takes specific F vocational schools as research objects, and combines questionnaire surveys and interviews to conduct a comprehensive and in-depth investigation of the current status and practices of school faculty construction. This research uses the first-hand data obtained, and the survey data is authentic and reliable, and has research value. This research comprehensively analyzes the current situation of the teaching staff of F vocational schools and finds issues of great practical significance. The research results of the thesis can effectively supplement the relevant theories of the construction of teachers in secondary vocational education in China, and at the same time provide theoretical reference for the construction of teachers in secondary vocational education in China to a certain extent, and effectively promote the teaching quality of vocational schools in similar counties in China.

The research content of the thesis can be divided into the following five aspects: First, elaborate the research background and significance of the thesis, and complete a systematic introduction to the research content, methods and paths of the thesis. At the same time, organize and analyze relevant research results at home and abroad, and explain the theoretical research foundation of this topic from the aspects of basic theory introduction and related concepts; second, integrate and analyze the case supporting data and relevant data related to the construction of the teacher team of F Vocational High School from Fanshi County Based on field interviews and questionnaire surveys to ensure the objective and accurate data information, data analysis is carried out in terms of teacher team building, team management system, team training, team level and capacity building, personnel structure, etc. Third, from the economic, institutional, The four levels of management and teachers analyze the main difficulties faced by the construction of the teaching staff of the F vocational high school in Fanshi County; the fourth part mainly analyzes the attributions of the problems in the construction of the teaching staff of the F vocational high school. For the

problems encountered, the fifth part mainly proposes concrete and reasonable suggestions for improvement from four aspects: adjusting the unreasonable structure of the teaching staff of the school, focusing on the "dual teacher" teaching staff, improving the management method, improving the management quality, and deepening the school Enterprise cooperation to improve employment.

Key words: vocational high school; teacher team building; vocational education; school management; "dual teacher type"

第一章 绪论

1.1 研究背景

1.国家大力发展职业教育

《关于实施职业院校教师素质提高计划的意见》（教职成〔2011〕14号）由教育部、财政部联合颁发，其中明确提出要保障我国职业教育科学发展对于人才的需求，中职师资队伍应从提高“双师型”教师比例、优化结构、完善培训、提升专业素质等方面入手。近年来，《中等职业教育改革创新行动计划（2010—2012）》、《教育部国家发展改革委财政部关于深化教师教育的意见》（教师〔2013〕13号）、《国务院关于加强教师队伍建设的意见》（国发〔2012〕41号）、《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020）》等文件相继颁发，都表明了职业教育发展的重要性以及国家层面对这一事件的重视程度。以上文件都明确提出以“双师型”教师为重点，建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力、特色鲜明的职业教育教师高素质队伍。

《国家职业教育改革实施方案》由国务院于2019年初印发，其中明确提到要实行全员轮训制度，教师5年一周期的轮训方案要得到贯彻落实；每年至少安排1个月时间让相关领域、高效教师参与基地实训或者企业锻炼；拟在全国建立百个“双师型”教师培养培训基地，落实提高职业院校教师综合素质；举办职业技术师范教育，优化结构布局，引导国内应用型工科学校提高建设水平并带头建设职业技术师范院校。由此可见，国家从政策上已经为职业教育师资队伍建设的专业化发展制定了较为具体的目标。因此，职业教育优质的师资队伍建设已成为一种必然趋势。

2.职业技术教育大而不强

从国家的经济发展原动力，以及现代化建设的历史进程中，加强职业教育具有非常重要的战略意义。中国的职业教育在近20年之内已经有了飞速的发展，但是我们仍要深刻的认识到，现今的中国职业教育环境仍然存在许多缺陷，仍然跳不出高中-大专-续本的道路，本质上还是为了获得大学文凭。但实际上职业教育应该走出另一条路，与普通教育不同的道路。

高技术人才实际上也是社会非常紧缺的人才，并且就业率非常高。但是我国的职业教育由于受传统观念的影响，国家以及政府对其投入并不充足，而且许多民众也不愿意成为技术型人才，更加注重普通教育而轻视职业教育。由此一方面造成了职业教育市场规模缩小，经费投入不足；另一方面造成了市场规模无法扩大，形成

恶性循环。因此我们需要从本质上转变大家的观念，只有真正有技术有实干的人才，才能在市场上找到工作，实现自身的价值。而且由于职业教育市场规模太小，仍然存在着许多与市场真正的需求脱节的现象，在课程的设置上又与普通高中非常趋同，并没有发挥出职业教育的特色。因而造成了职业教育并没有达到对于市场的反应非常迅速的目的，也造成了社会认可度低，盲目跟风现象，本质上并没有解决就业问题与市场的导向问题。^①

不仅是对于职业教育来说，对于任何一种教育都是如此，教学成果直接受教师专业素养影响，是教育的主要执行者，对于教师来说，在工作过程中不断提升自己，不仅是职业发展的需求，也是自我发展的需求。在我国目前的经济文化背景之下，对于教育的重视，也决定了对于师资队伍建设的重视。师资队伍的建设不仅有助于提升教师的自身素质，同时有助于提升教学质量，从而提升学生的学习成果。对于我国的中职教育来说，良好的师资队伍建设不仅能为学生提供良好的教育资源，也有助于中职教育质量的提高，促进我国职业教育的发展。综上所述，中职师资队伍建设对于提高我国职业技能人才队伍素质、增加中职院校就业率有重要意义。^②

3. 个人旨趣

繁峙县位于山西省东北部，隶属山西省忻州市，人口数量 27.6 万人。“教育发展，教师为先”，师资队伍的质量直接决定所培养人才的素质。近年来，繁峙县高度重视职业教育工作，通过加大经费投入，优化教育结构等一系列措施，大力发展职业教育，为全县经济社会发展提供后续人力资源保障。繁峙县委，县政府为实现“打造繁峙教育品牌，建设晋北教育强县”目标，深入推进职业技术教育改革创新，积极推进以繁峙县 F 职业学校为龙头的职业教育。但是，现实情况仍有许多不尽如人意。笔者自 2014 年在繁峙县 F 职业高中任教，在任教过程中发现繁峙县 F 职业学校师资队伍建设中仍存在问题：“双师型”教师缺乏，师资队伍结构有待提高，教师流动性大，教师能力水平有待提升，培养方式“零敲碎打”等，严重制约了中职学校教师的发展。笔者有幸再次获得求学机会，现重新审视中职师资队伍建设问题，对繁峙县 F 职业高中师资队伍建设情况进行调查、分析、研究，以期为中职师资队伍建设现存问题提出可行性的策略，切实提高中职学校的教学质量。

1.2 研究目的和意义

1.2.1 研究目的

^① 韩志孝.校企“互聘共培”,促教师专业成长[J].河南教育(职成教版),2017(6):25-26.

^② 陈云波.百色市中职学校“双师型”教师队伍建设调查报告[J].广西教育,2016(38):13-14.

1.了解繁峙县F职业高中师资队伍建设情况,明确F职业高中师资队伍建设面临的主要困境。

2.找出繁峙县F职业高中师资队伍建设困境的原因,并提出可行的应对策略。

1.2.2 研究意义

1.理论意义

论文通过实地访谈和问卷调查等方法研究分析繁峙县F职业高中师资队伍建设情况,并根据繁峙县的实际发展现状、教育情况分析职业高中师资队伍建设的现实状况与存在的问题,然后结合当地社会条件和经济发展情况提出相应解决建议。论文的研究成果能够在一定程度上丰富现有中等职业教育研究成果,提高中职学校的教学质量。^①

2.实践意义

本研究针对繁峙县F职业学校师资建设的现实问题进行分析,并提出对策,研究成果对提高繁峙县F职业学校师资建设质量,提升该校教学实践开展水平,具有现实的指导意义,同时也能为我国其他同类中等职业院校的师资队伍建设实践提供参考。

1.3 核心概念界定

1.3.1 职业高中

全称职业高级中学,是中华人民共和国的一种职业教育学校,是在改革教育结构的基础上发展起来的中等职业学校,一般招收初中毕业生,根据就业方向分各类专业,并根据从业人员、中级技术工人和管理人员等类别进行重点培养。培养目标与中等专业学校类似。^②

1.3.2 师资队伍建设

“建设”是一个具有能动性的词语,释义为“创立、增加、更新”。当“建设”作用于师资上来,内涵有两方面:第一是侧重教师自身的专业发展;第二是组织建立师资队伍,通过管理提高其质量,优化其结构。^③

综上所述,论文中涉及的“师资队伍建设”概念是指以职业高中学校为研究主体,通过提高人才质量、优化人员结构、创新管理方式、组建师资队伍(兼职与专职教师兼备)等途径打造高水平教育队伍的一系列工作。

1.4 研究综述

^① 陈雪. 重庆市S中等职业学校师资队伍建设存在的问题及对策研究[D].重庆理工大学,2014.

^② 胡相芳. 职业高中学前教育专业学生专业认同感研究[D].广西师范大学,2019.

^③ 韦一. Z中职学校师资队伍建设现状研究[D].河北师范大学,2018.

1.4.1 国外研究进展

笔者在开始研究本课题之前，在知网输入相关词语进行高级检索，得到了 8697 篇相关研究成果，从数据中可以看出，国外学者关于职业教育的研究成果非常之多，其职业教育的起步也非常早。本节从师资队伍质量、队伍培养培训和队伍管理三个方面对国外研究现状进行具体阐述：^①

1.关于提高师资队伍质量的研究

英国作为老牌发达国家，其代表性的职业教师培养方法，是“三段式”，即不仅要求所有的职业教师掌握本科目内的理论基础知识，也更注重各项实践活动，运用到实际生产活动的能力的培养，并且反过来将教学成果反哺到教学任务中。发达国家不仅注重各种理论研究者的培养，也更注重高素质高实践能力高科学的人才的培养。且在职业教育培训中，还涉及到对于市场能力的把控、当前国家政策的解读、信息技术的掌握、以及与学生教学、日常相处的能力培养。而且对于教师自身的素质培养、德育教育、以及对于教学工作的正向反馈，与同事、学生的相处能力等都有不同程度的培养工作。普遍而言，发达欧美国家的师资队伍综合水平都处于比较高的水平。

2.关于师资队伍培养培训体系的研究

部分国家倾向开办一些针对性较强的进修机构，由各个主体投入大量资金和精力，制定出规范化的培训体系，不管是新进入的教师，还是在职的教师都建立了许多教师培养进修机构。其中比较具有代表性的国家是澳大利亚，从事职业教育的老师必须参加执业等级考试，并且在拿到证书后才被认可，澳大利亚教育体系构建了许多有针对性的技能培训指导用于教师的职业进修。许多职业教师在澳大利亚也需要定期去职业学校进行实操培训，然后在企业进行各项实践活动。只有满足了相应的时间，才能拿到相应的资格证。企业为教师提供实质的技术培训基地并承担相应的费用。

德国也是一个非常注重职业教育的国家，而且在职业教育中引入了许多基础理论，比如教育理论，心理学知识等。德国还保留了进修传统，即在中职教师入职的阶段要进行为期两年的入职教育。^②教育院校和师范学校针对教师因材施教的能力、

^① 韦一. Z 中职学校师资队伍建设现状研究[D].河北师范大学,2018.

^② Philipp Grollmann, Felix Rauner, International Perspectives on Teachers and Lectures in Technical and Vocational Education[M].Netherlands:Springer,2007:140

教学技能的实施、考试组织能力、教学组织能力、教学计划的制定等五个方面制定学习大纲，并设置相应的考核课程。^①

日本属于亚洲发达国家，在职业教育发展中与我国具有非常多的相近因素，因此值得我们学习。日本的职业教育包括在职进修以及新入教师培训。新入职的教师需要进行专业的课程指导，由带教老师进行指导。一般是校内校外相结合的方式。日本职业教育与实际的生产活动接轨，进修内容涉及各大领域，并不断更新以适应社会需求结构和信息技术的变化。

Lynch,R.L.认为职业教育应该具有鲜明的特色，为其制定培训课程时应该与普通高中或者小学教育呈现出明显区别。^②

Joerger 提出为了保证职业教育教师更好适应市场需求的变化，应该为其提供一些多样化的培训活动。^③

Andreas, Weiner, Walter E, Theuerkauf 认为应该将教育理论学习也纳入职业教育内容中，他们以德国职业教育师资队伍建设作为研究对象，发现其职业教师队伍整体专业素养均高于平均水平，这与理论化学习有一定关系。^④

Charles A. Prosser 是美国著名职业教育思想家，他提出了 16 条推行职业教育课程改革，培养优秀职业教育队伍的准则，其中提到来自教育领域内优秀实践者的经验是构建职业教育培训体系的唯一参考。^⑤

3.关于师资队伍管理的研究

职业教师的地位在许多重视教育或经济水平较高的国家都是很高的，比如，许多职业教师除了基本的工资外，还有各种奖金补贴与社会资源优待，许多地方仍然按照高标准，要求教师的待遇不得低于公务员的待遇，而且教师还具有许多隐形福利，包括子女，住房交通生活等。比如德国的教师，工资水平就非常高，这也是因为德国非常注重高等教育与职业教育，且德国的工业水平处于世界顶尖，也得益于良好的职业教育师资队伍力量，而且发达国家针对职业教育的考核评价体系也非常专业与完善，不仅对于师资力量，薪酬水平，科研能力有详细的指标确认，而且

^① Frank Blinling, Alison Shilela. 博洛尼亚宣言与德国职业技术教育师资培训新模式(一)[J]. 职业技术教育, 2007(21): 75-78

^② Lynch,R.L.(1997),Designing Vocational and Technical Teacher Education for the 21th Century:Implications from the Reform Literature(Information Series No.368).Columbus,OH:Center on Education and Training for Employment.

^③ Joerger, R. M. (2002). A comparison of the in-service education needs of two cohorts of beginning Minnesota agricultural education teachers. Journal of Agricultural Education, 43(3), 11-24.

^④ Technology Education and Vocational-Technical Teacher Preparation in Germany. Detail Only Available Report By: Theuerkauf, Walter E.; Weiner, Andreas. 1994 14 pp. (ED406574)

^⑤ Prosser,C.A.,Quigley,T.H.(1950),Vocational Education in a Democracy(revised edition).Chicago,IL:American Technical Society.

对于教师本身的教学水平, 论文期刊情况, 以及学生的成绩评定, 教师与学生互评等情况, 都具有成熟的日常考核体系。并且在发达国家中更注重实践, 因此许多职业教育教师都需要投身到真正的生产活动或者社会服务当中, 在实际的各种企业中进行相应的技术指导工作, 发挥出一定的社会价值经济价值。

Felix Rauner 和 Philipp Grollmann 认为教师的教学经验、师生比例以及教师教学环境、福利待遇和教师的自身素质是制约当前职业教育发展的主要原因。特别是教师的各项福利待遇与薪酬水平直接对教师的职业发展体系产生绝对性作用, 如果没有合适的薪资待遇, 必然造成教师职业倦怠。^①

1.4.2 国内研究进展

国内关于强化中职院校师资队伍的研究主要集中在五个方面:关于中职师资队伍结构的研究; 关于中职“双师型”师资队伍建设的; 关于中职师资队伍培养培训的研究; 关于中职师资队伍建设策略的研究; 关于中职师资队伍建设的政策研究。

1.关于中职师资队伍结构的研究

师资队伍结构的内涵可以表现为两个方面, 一方面指在这些职业教师中, 他们的各项自身条件所占的比例以及关系; 另一方面指这个队伍的规模有多大。前者包括教师队伍中专业课、文化课教师以及兼职教师的数量及比例, 以及教师的职称、性别、年龄, 以及师生比。国内部分学者针对在职教师是否兼职, 专职教师的职称、学历等结构方面进行研究。牛红玲认为我国现在的师资结构队伍主要存在这些问题, 一方面师生比过低, 教师的数量远远不能兼顾到所有的同学。另一方面教师普遍年龄结构不够合理, 存在两极分化的现象。他发现目前在我国中职教育教师队伍中, 研究生博士等比例较低, 本科毕业教师占大多数, 这样的情况一直持续可能会阻碍队伍整体质量的提升。^②

陈跃芬指出许多教师是兼职教师, 这也增加了整体师资队伍的不确定性, 增加了人员流动性。因此, 应在实际师资队伍建设过程中, 引入许多企业的专业技术人员在学校中展开实际教学指导工作。他还指出集团化办学是一种合理有效的途径, 集团师资库建设计划, 主要是通过相应的实际生产集团中聘用专业的人员来进行学校教师职业培训, 一方面他们具有专业的背景, 另一方面他们能增加专业课教师的比例。^③

^① Philipp Grollmann, Felix Rauner, International Perspectives on Teachers and Lectures in Technical and Vocational Education[M].Netherlands:Springer,2007:140

^② 牛红玲. 我国中等职业技术教育师资培养及培训研究[D].西南大学,2007.

^③ 陈跃芬. 集团化办学背景下中职学校师资队伍结构优化的发展与思考——以江苏省溧阳职教集团为例[J].职教通讯,2017(29):45-48.

张桂荣、赵方方认为在扩大与组建师资队伍的过程中会引入大量的新教师,这些教师在初入职场环境中也需要去一些生产企业进行学习,进行专业技术方面的指导。因此实习指导教师其实兼具两方面的功能,一方面要懂得如何教学,另一方面也要有专业知识技能,才能在实际生产过程中发挥主导作用。^①陈建华、高倩在研究中指出在中职中,缺乏大量由企业引入的教师,所以造成了师资队伍仍然存在诸多缺陷。因此应当积极构建企业与职业教育之间的桥梁,建立更加健康的师资队伍。^②

2. 关于中职“双师型”师资队伍建设的现状

国内学者就“双师型”教师的研究目前仍然没有形成一致的看法,不同流派存在着不同的思想观念看法。首先从培养“双师型”教师的根本目标来看,是为了让培养对象的实践能力、技术应用水平、专业素养在特定时期内得到质的提升,让他们打下扎实理论基础的同时具备较高的职业素养,“双师型”教师的培养对象一般为中、青年教师这类师资队伍中的中坚力量。

在目前的研究成果中,不同学者在狭义层面上定义“双师型”教师且存在不同意见,具体如下:第一,“双层”说:被培养者具有职业指导能力,也对学生有较高水平的价值引导,同时还具有在企事业单位工作过的实践经历;第二,“双能力”说:具备专业实践能力和教学科研能力;第三,“双职称”说:具备专业技术职称和中级技术教师职称;第四:“双证书”说:持有行业资格证和教师资格证。

林丹凤对我国现有“双师型”师资队伍进行研究,发现存在缺乏相关政策体系,激励机制不健全等问题,并提出应构建有效的激励政策,完善相应的评价指标和考核制度,将教师的现实利益(如资金分配、职称评聘等)与工作挂钩,同时配备交完善的政策法规体系。^③袁杰调查河南省中职教育的情况,得出结论,即使有许多国家级重点中职学校,对于“双师型”教师的需求仍然存在很大的缺口,一方面在整个师资队伍的占比极低,另一方面“双师型”教师的来源渠道仍然非常小,存在供求的不平衡。其次对于“双师型”教师缺乏一定的引入体系,没有足够的激励管培体系。因此造成了不管是从引入、管理、培养体系都存在诸多不足,导致高校短时间内找不到有效的方法和途径,更不能快速建立有质量、有能力的“双师型”师资队伍。^④王雪梅研究陕县中等专业学校的发展现状,并结合自身多年从业经历,认为现今的培训体系仍然存在着许多不科学的地方,整个教师培训体系不够健全,且国

^① 赵方方,张桂荣. 我国中职学校师资队伍结构变化分析及建设建议[J]. 职业教育研究,2014(09):11-14.

^② 陈建华,高倩. 中职师资队伍结构的问题及对策研究[J]. 职教论坛,2017(06):47-51.

^③ 林丹凤. 中职学校“双师型”教师队伍建设的困境与对策研究[J]. 职业技术,2017,16(09):60-65.

^④ 袁杰. 中职“双师型”教师队伍建设问题分析与对策[J]. 职业教育研究,2012(11):70-71.

家政府也没有强力的资金支持，也没有构建职校与企业产教合作的桥梁，因此提出在实际的职校师资构建中要很好落实规章制度、加强制度建设、完善用人机制等改善对策。^①

3.关于中职师资队伍培养培训的研究

教师培训模式主要有两种，一种是针对新教师的入职培训，另一种是职前培训。针对刚入职的新教师给予必须的培训指导，一方面方便新入职教师快速进入状态，另一方面也能增加教师之间的深度交流，不仅促进学术、专业上的进步，也促进教师之间的正常交往。在职业教师的培训道路上应注重对于专业技术的支持，刚参加工作的教师参与培训，能够对于学校有一个整体认识，也可以与其他新入职老师之间深入了解，是一个熟悉环境、尽快进入状态的过程。针对在职教师的培训内容应该重点让其学习新的教学方法，激发其重新产生积极的工作态度，强化老师在教学过程中的归属感，因此课程内容的设置应该围绕强化师德、学习提升、知识面拓宽、知识更新等方面展开，帮助在职教师获得新技能。

闫文艺、苗树胜、惠世恩提出要提高教师队伍的综合素质，进行非学历培训，完善职教师资继续教育制度，探索三元合作培养模式，构建师资队伍培养培训体系。^②

王建初、张建荣认为应该重点培养一批高学历人才师资队伍，我国市场上存在的中职师资培训包括质量和水平也应该得到相应的提升，他们认为职前培训与学历培养是强化职业教育师资的重要两方面。^③

徐大真、贾璇认为要重点考察新任职教师的专业能力和教学水平，并根据他们的自身情况定制科学合理的培训过程，以保证新设置专业的教学质量，同时符合教学规律。^④

4.关于中职师资队伍建设策略的研究

彭远斌、邹伦富、刘永辉通过研究泸州市中职师资队伍建设现状，探索如何建立现代学徒制，开展深度校企合作，他提出教师培训课程设置要严格遵守《中职教师专业标准》，实施教师专业发展计划，加强教学改革实践。^⑤

应慧源提出要加强培养骨干教师的力度，改善教师职称评定的现状，通过培养技术水平、专业能力过硬的学科带头人和骨干教师，使他们能够提高工作积极性的

^① 王雪梅.对中职“双师型”教师队伍建设的思考[J].河南教育(职成教版),2015(11):51-52.

^② 惠世恩,苗树胜,闫文艺.中职学校师资队伍培养培训体系研究[J].中国职业技术教育,2012(09):68-71+96.

^③ 张建荣,王建初.论职业教育师资的专业化培养[J].教育发展研究,2010,01: 12-13

^④ 贾璇,徐大真.中职师资专业发展培训“供给侧”分析——基于 2015 年度中等职业学校专业骨干教师国家培训数据[J].职业技术教育,2016,37(27):45-48.

^⑤ 刘永辉,邹伦富,彭远斌.中等职业学校师资队伍队伍建设调查研究——以泸州市为例[J].教育科坛,2017(03):8-11.

同时,具备独当一面的能力。他们为骨干教师的培养对象应该从学校中有经验的中年教师中选择。^①

张伟罡提出可以从以下五个方面加强中职师资队伍建设:一是加强骨干教师队伍建设,二是完善教师专业成长机制,三是拓宽师资引进渠道,四是建立教师管理机制,并使其符合中职教育特点,五是加大政策保障力度。^②

5.关于职业教育师资队伍建设的政策研究

1.《职业院校管理水平提升行动计划(2015-2018年)》

该计划由教育部于2015年印发,提出要大力提升职业院校培养人才的质量,就要首先提升职业院校管理水平。

2.《中职教师专业标准》

该标准由教育部于2013年印发,其中关于中职院校建设师资队伍提供了指导性意见,构建了师资队伍建设标准体系,明确了相关院校对中职教师专业素质的基本需求。

3.《关于实施职业院校教师素质提高计划的意见》

该意见由教育部于2011年印发。

1.4.3 已有研究述评

上述学者对中职教师培养与建设路径的研究,主要是从培养主体、政策措施、培养机制等层面进行深化提出了不同的建设路径,但是很多对策或建议路径是基于思辨层面上寻求问题解决的方案,且实证层面的对策主要是基于城市中学校地区的个案研究,而对经济发展水平相对落后、职业教育相对滞后的县级地区,职业教师的成长,“双师型”教师队伍建设等方面的研究,成果却相对较少。因此,在教育与经济资源约束的条件下,研究经济欠发达地区职业学校师资队伍建设是非常有意义的,还需要广大职业教育研究者的关注。

1.5 研究的理论基础

1.5.1 人力资本理论

“人力资本论”思想最早在《国富论》中提出(亚当斯密,1776年)。该理论认为,如果制定培训课程,那么企业生产工人的工作效率及操作熟练度会得到大大提升,原材料和生产机器等生产成本也会减少损耗。^③著名的美国经济学家舒尔茨在

^① 应慧源. 中职教师队伍建设中存在的问题及对策的思考[J]. 当代职业教育,2013(07):46-49.

^② 张伟罡. 当前中职师资队伍建设的几点思考[J]. 职教论坛,2012(07):63-65.

^③ 亚当·斯密. 国富论[M]. 北京:商务印书馆,1979

亚当斯密的基础上取得了更大的突破，是现代人力资本理论的提出者，他在著名演讲《人力资本投资》（1960 年）中提到人力资本投资的概念，并将其分为工人学习项目、正规教育、在职人员培训、重要产品及技术推广等方面。^①从此可以得知，在人力资本投资中，职员学习相关经验技术、参加在职培训等方式均属于其范畴。在师资队伍建设中，教师提高自身技能和知识水平能够直接影响自身薪资水平、提升职位层级，增加个人收入，因此教师提高教育教学的水平、进行终身学习是必然选择的。

1.5.2 教师专业发展理论

克里斯腾森、菲斯勒（美国）基于职业院校发展学生专业的能力、完善激励制度和改善教师工作环境入手，深入分析专业教育的发展过程，构建了教师职业发展的周期性变化趋势，并在此基础上将教师职业发展分为不同阶段，具体如下：

第一，教师职前培训阶段。这是新教师入校的准备阶段，包括教师对新环境的适应过程。

第二，教学的初始阶段。老师在这个阶段会努力寻求同事的支持、上级的认可和学生的合作与爱戴，老师会认真完成校方布置的各项重要工作，工作充满了动力。

第三，教师能力建设阶段。教师在这个阶段有非常强烈的进取心、求知欲，会定期研究自己的教学策略和方法，并定位更新教育教学材料。

第四，教师的成长阶段。教师通过教学方法的积累和经验的丰富，各方面得到了实质进步，也非常热爱自身的工作，并在这个阶段实现了教学能力的大幅提升。也就是说，教师的各个方面在这个阶段都在快速成长，并且对他们的工作状态非常满意。

第五，教师职业挫折期。这一时期，教师的工作满意度呈现明显的曲线下降，通常发生在职业生涯中期的教育教学工作中。部分教师产生了自我否定或者认知偏差，开始质疑他们选择的教师工作，从而导致“筋疲力尽”。

第六，教师职业稳定期。这是教师在教学中敷衍了事和缺乏主动性的时期，面对学校布置的教学任务态度不积极，不想寻求进步，也不想耗费过多时间在教学上，只做自己的工作。

第七，职业热情消退阶段。教师在这一阶段会准备离开教育行业。

在师资队伍建设中，应注重教师职业生涯不同阶段发展情况，避免教师产生职业倦怠，使教师能够注重起自身专业发展。

^① 西奥多·W·舒尔茨.论人力资本投资[M].北京:北京经济学院出版社,1990.

1.5.3 马斯洛需要层次理论

马斯洛需要层次理论是由美国社会心理学家、比较心理学家亚伯拉罕·马斯洛在 1943 年提出的，是人本主义科学领域的一个重要理论。马斯洛需要层次理论将人的需要整合划分为五个层次，从低到高分别为生理需要、安全需要、情感和归属需要、尊重需要、自我实现需要，如图 1.1 所示：

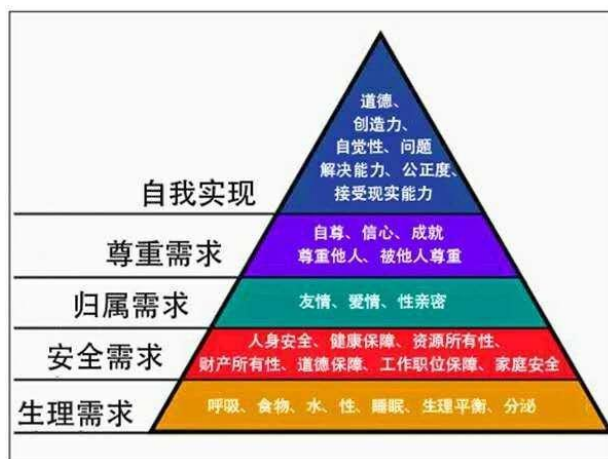


图 1.1 马斯洛需要层次理论

职业高中师资队伍建设应从教师的实际需要出发，借助马斯洛需要层次理论的指导，能够指导职业高中在师资队伍建设中，做好教师需要层次分析，并把握教师主要需求，进而针对性地予以满足，这对于提升教师培育效果，以及激发教师自我成长的积极性，都具有积极意义。

1.6 研究内容与研究方法

1.6.1 研究内容

本研究在查阅国内外有关中职师资队伍建设的相关文献基础上，以山西省繁峙县 F 职业高中为个案，对该中职学校师资队伍建设情况做了实地调研。主要研究内容分为四部分：其一是 F 职业高中师资队伍建设的现状，具体从管理制度、培养培训、能力与水平、结构以及学校师资队伍建设举措五个维度进行分析。其二是 F 职业高中师资队伍建设面临的困境，具体包括资金支持力度不足、制度保障不完善、教师队伍管理效果不理想、师资队伍整体素质能力不足。其三是对 F 职业高中师资队伍建设问题的归因分析，具体包括经济、制度、管理、教师自身四方面因素。其四是 F 职业高中师资队伍建设的策略，包括强化师资队伍建设资金基础、加强师资队伍建设配套制度的完善、加强对师资队伍的科学化管理、多渠道强化师资队伍的素质能力。

1.6.2 研究方法

1.文献研究法

文献研究法在论文中的应用可以分为以下四个阶段：第一阶段涉及在职业教育中建立教师队伍的著作中学习获取问题；二是通过网上期刊资源、优秀硕士论文和关于培养中级教师研究获取中外文献；三是浏览参考大量国内相关政策法规，预估中等职业教育在国内的发展趋势；四是充分利用在前三个阶段获得的宝贵内容，丰富研究、开拓思路、深入分析，寻找研究案例中存在的现实问题，并基于文献研究提出相应对策。

2.问卷调查法

本研究通过实地调查，以问卷的形式，对繁峙县 F 职业高中的教师进行了问卷调查，并对回收的问卷数据统计分析，确定论文研究的方向。

3.访谈法

以 F 职业高中校长为访谈对象，了解教师队伍建设中存在的一些问题，并就存在的问题提出具体的解决方案。

第二章 F 高中师资队伍建设现状

新中国成立之后，中等职业教育师资队伍建设取得了很大的进步。本章首先介绍了调查的整体情况，然后从繁峙县F职业高中师资队伍的结构情况、“双师型”教师情况、能力与水平情况、培养培训情况、管理制度等情况进行深入分析，准确把握职业高中师资队伍建设现状。

2.1 整体情况

2.1.1 F 学校概况

繁峙县，位于山西省东北部，隶属山西省忻州市。调查对象F职业高中，是当地教学资源比较丰富、教育质量也比较优秀的职业高中，是当地知名的民办职业学校。

选取繁峙县F职业高中教师做问卷调查，共发放问卷153份，回收问卷132份，有效问卷120份。所调查学校的基本情况如下：

繁峙县F职业学校创办于2007年，是一所全日制全封闭的民办综合完全中学。学校位于县城南滹沱河畔，占地43亩，校舍总建筑面积14900平方米，固定资产2800万元。学校现有教学班33个，在校生2063人。学校配有4个标准微机室，49个多媒体教室，美术室，舞蹈室，音乐室，酒店服务训练室、计算机实训室、护理实训室、音乐实训室、图书室有图书19500册。

F学校现有学生2063人，校舍比较紧缺，学校没有空余场所，同时由于民办学校资金紧缺，缺乏实训场地和无资金购买实训设备，有些实践课难以开展，2018年学校在原有办学的基础上先后继续投资新建了音乐专业的实训实践室并购置了煤炭、土建、护理等专业的实践实训设备。

繁峙县F职业学校的学生基本上是普通高中的落榜生，绝大多数学生中考成绩都在400分以下，新生中考成绩400分以上仅占新生的10%，300到400分的学生占新生的30%，200到300分的学生占新生的40%，200分以下的学生占新生的15%，还有5%的学生未参加中考。

学校现有在职教职工153人，学校校内专任教师120人，本科学历93人，研究生2人，生师比为：13.48：1。

2.1.2 F 学校访谈对象简介

对繁峙县 F 职业高中的校长进行了深入访谈，并收集相关的信息与资料，了解到繁峙县 F 职业高中师资队伍建设中面临的主要困境并予以分析。校长为大专生，年龄 37 岁。

除此之外，对该校部分教师也做了一定的访谈，这部分的访谈作为资料补充，不作为核心内容。

2.2 繁峙县 F 职业高中师资队伍现状调查

本节基于师资队伍管理制度、培养培训、能力与水平、队伍结构和师资队伍建设举措五个维度对繁峙县 F 职业学校师资队伍现状进行调查。

2.2.1 学校师资队伍结构

在对职教师资总体效能产生影响的各种因素中，职业高中师资队伍结构是最主要的一种。本节分析了学校教师人员的年龄、职称、学历等基本情况。通过调查访谈笔者得知，该学校对“双师型”教师没有明确定义。在教师资格认证中，并不考虑职称，而是根据“双证书”说要求教师具备行业资格证（如技能上岗证、焊工证等）和教师资格证。但是对于“双师型”教师的专业要求是必须持有与自己所教授专业相关的资格证书，以此标准来看的话，繁峙县 F 职业高中并没有符合“双师型”认定标准的教师。

1. 学历结构

本次调查问卷过程中共收回 120 份有效问卷，从问卷回答者的学历分配结构来看，博士研究生占比为 0（人数为 0），硕士研究生比重仅为 1.67%（人数为 2 名），大专学历教师占总比重为 12.5%（人数为 15 名），本科学历教师占总人数的 85.83%（人数为 103 名）。可见大多数教师均是本科学历，本科以上学历非常少，仅有 1.67%，繁峙县 F 职业高中还需要继续提升师资队伍学历（见图 2.1）。

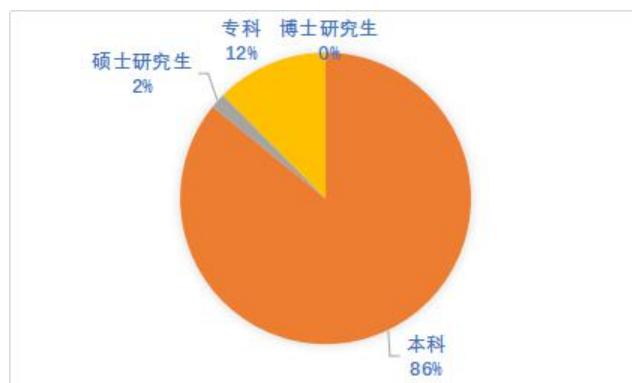


图 2.1 F 职业高中师资队伍学历的调查情况

2. 职称结构

由于 F 职业高中是一所民办中职，学校教师多数都为无编制教师。在师资队伍中初级职称教师仅 1 名，其余教师都为未定职级。因此不利于提高教师的教学积极性，且不利于优秀经验的传递。

3. 年龄结构

对调查问卷进行整理，分析 120 名提交问卷教师的年龄情况可以发现，其中 45 岁以上教师占比为 6.67%（人数为 8 名），30-45 岁教师占比为 24.17%（人数为 29 名），30 岁以下青年教师占总人数 69.17%（人数为 83 名）。（见图 2.2）

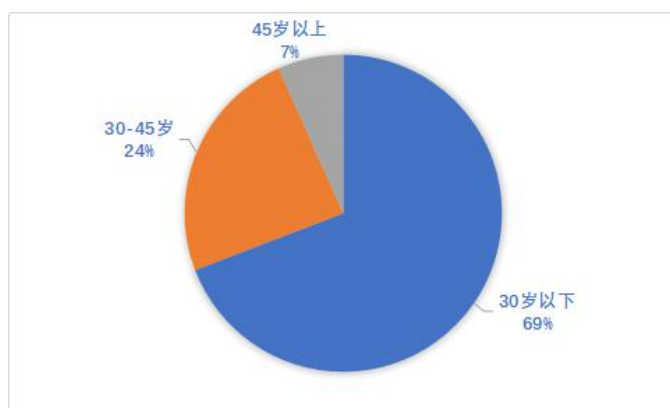


图 2.2 F 职业学校师资队伍年龄的调查情况

4. 教龄结构

在回收的 120 份问卷中，教龄为 5 年以下的教师人数高达 87 名，占总人数的 72.5%；教龄 5 到 10 年的教师人数有 26 名，占总人数的 21.67%；11 到 20 年的教师人数为 6 名，占总人数的 5%；20 年以上教龄的教师仅 1 名，占总比重的 0.83%。（见图 2.3）

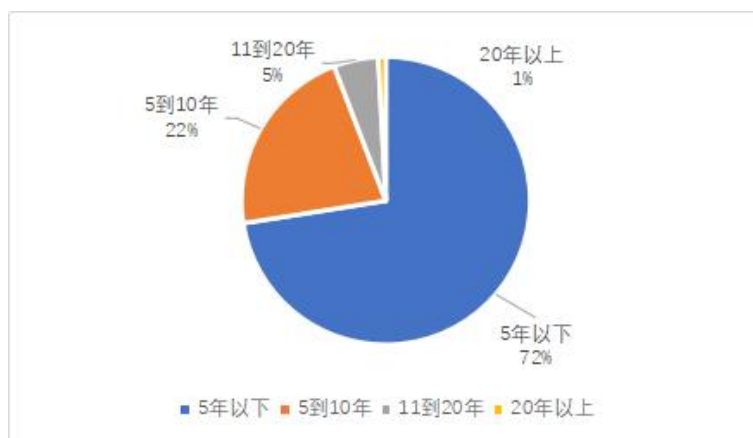


图 2.3 F 职业高中师资队伍教龄的调查情况

5. 学校师资队伍专兼结构

整理分析 F 职业高中被调查 120 名教师的专职/兼职情况，发现专任教师占总比重 96.67%（人数为 116 名），兼职教师占比 3.33%（人数为 4 名）。

表 2.4 F 职业高中专兼师资结构的调查

选项	小计	比例
专任教师	116	96.67%
兼职教师	4	3.33%
总计	120	

6.学校文化课与专业课师资结构

根据调研数据得出，120 名教师中专业课教师占总人数的 17.5%，共有 21 名；实习实训指导教师占总人数的 2.5%，共有 3 名；文化基础课教师占比 80%，共 96 名（见表 2.5）。

表 2.5 F 职业高中专业课与文化课师资结构调查

选项	比例	人数小计
实习实训指导教师	2.5%	3
文化基础课教师	80%	96
专业课教师	17.5%	21
总计	100%	120

2.2.2 学校师资队伍能力与水平

1.学校教师的专业素养

根据调研数据得出，F 职业高中 117 人认为优秀教师有卓越教学能力的必备素养是有较强的信息化教学能力，118 人认为必备素养应为专业技能，后者占比 98.33%。（见表 2.6）

表 2.6 F 职业高中师资队伍专业素养内容的调查

选项	比例	人数小计
对教育的热爱及对教学工作的热情	88.33%	106
对学生的热爱	90.83%	109
信息化教学能力（良好的教学能力）	97.5%	117
较强的专业知识及技能	98.33%	118
其他	9.17%	11

根据调研数据得出, F 职业高中被调查 120 名教师中, 116 人认为在目前的教学过程中, 挑战最大的教学任务是学生学习自觉性差、基础知识薄弱; 54 人认为需要不断提高、更新自身知识储备; 67 人认为备课教研时间被占用, 这是因为学校安排的活动过多; 119 人认为是学生学习自觉性差, 积极性低; 14 人认为是师生关系处理不好, 与学生缺乏有效沟通等。(见表 2.7)

表 2.7 F 职业高中教师在教学中存在的问题的调查

选项	小计	比例
自身知识能力水平有待提高	54	45%
备课教研时间被占用, 因为学校安排的活动过多	67	55.83%
学生学习自觉性差, 积极性低	119	99.17%
师生关系处理不好, 与学生缺乏有效沟通	14	11.67%
教学进程难以推进, 学生基础知识薄弱	116	96.67%
教学任务重、课时多、压力大	85	70.83%
其他	9	7.5%

2. 学校骨干教师及学科带头人队伍

根据调研数据得出, F 职业高中被调查 120 名教师中, 专业带头人占比 8.33% (人数为 10 人), 骨干教师占比 6.67% (人数为 8 人)。(见表 2.8)

表 2.8 F 职业高中骨干教师及学科带头人队伍的调查

总人数	骨干教师数	专业带头人人数	其他
120	8	10	89

3. 学校教师成长特征整体分析

结合调查收获对 F 职业高中教师成长特征进行整体分析, 在专业知识结构的成长方面, 学校教师中多数在专业课程知识结构的成长上关注较高, 相对的对教学论知识, 教育学、心理学、课程学知识的革新缺乏关注, 同时, 也有一些教师表现出的自我提升意愿较薄弱, 在专业课程知识结构上的更新和成长也较为缓慢。在教师专业工作水平方面, 学校现有教师在课程开发设计、教学实施等方面能力基本都可以满足教学需求, 但在教学管理上, 一些教师表现的还不理想, 与学生之间的沟通缺乏科学方法, 存在沟通阻碍, 难以形成良好的师生沟通氛围, 也会造成师生关系

不协调，影响教学开展有效性；此外，在专业创新能力上，部分教师仍显不足，不能有效通过专业创新来改善教学效果。

2.2.3 学校师资队伍培养培训

1.学校师资队伍职前培养培训

在回收的 120 分调查问卷中, F 职业学校教师中有 97 名教师经过了简单的培训, 占总人数的 80.83%; 10 名教师没有经过入职培训直接上岗, 占总人数的 8.33%。(见图 2.9)

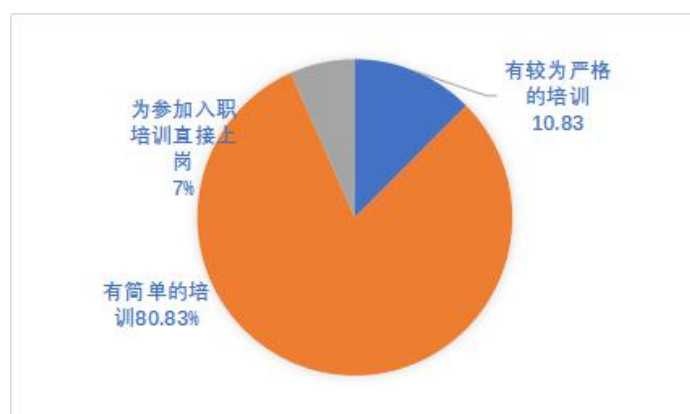


图 2.9 F 职业高中师资队伍职前培训的调查

2.学校师资队伍职后培训情况

根据调研数据得出, F 职业高中被调查 120 名教师中, 有 14 名教师参加过市级职业教育培训基地的培训, 占全部教师的 11.67%; 参加过学校组织培训的教师有 117 名, 占全部教师的 97.5%; 参加过省级培训的教师有 5 名, 占全部教师的 4.17%; 参加过国家级培训的教师有 0 名。(见表 2.10)

表 2-10 F 职业高中师资队伍培训类型的调查

选项	人数	比例
校内培训	117	97.5%
市级职教师资培训	14	11.67%
省级培训	5	4.17%
国家级培训	0	0%

3.学校师资队伍企业实习实践

根据调研数据得出, F 职业高中被调查 120 名教师中, 1 人的实习实践经历为 3 至 6 个月, 占比 0.83%; 6 人的实习实践经历低于 2 个月, 占比 5%; 113 人在企业有过实习实践经历, 占比 94.17%, 企业实践多为简单学习和考察。(见图 2.11)



图 2.11 F 职业高中师资队伍企业实践累计时间的调查

2.2.4 学校师资队伍管理制度

1. 学校师资队伍的准入制度

笔者通过与被调查教师交流发现，目前该校教师的准入由简单的试讲打分决定，F 职业高中对任职教师的学历要求是本科毕业，但并无明确的教师准入制度。

2. 学校师资队伍的待遇情况

判断学校对任职教师的人文关怀情况，可以从学校给予的福利待遇水平进行观察，经过调查分析，繁峙县 F 职业学校师资队伍的待遇会随着教师职务的晋升或者评奖评优提高，工资也会与日常工作的量化考勤指标挂钩，班主任有班主任费，课时多的教师会补发课时费，这些都能表明繁峙县 F 职业学校的师资的待遇能得到基本保障。

根据调研数据得出，F 职业高中被调查 120 名教师中，仅有 5 名教师非常满意当前薪资水平，占比 4.17%；13 名教师满意目前薪资水平，占比 10.83%；28 名教师不满意目前薪资水平，占比 23.33%；74 名教师非常不满意目前的工资水平，占比 61.67%。具体如图 2.12 所示，从中可以看出，虽然 F 职业学校基本能够保障教师薪资待遇，但是大多数教师并不满意目前待遇水平，该学校需要继续完善福利报酬制度，提高学校教师薪资水平。

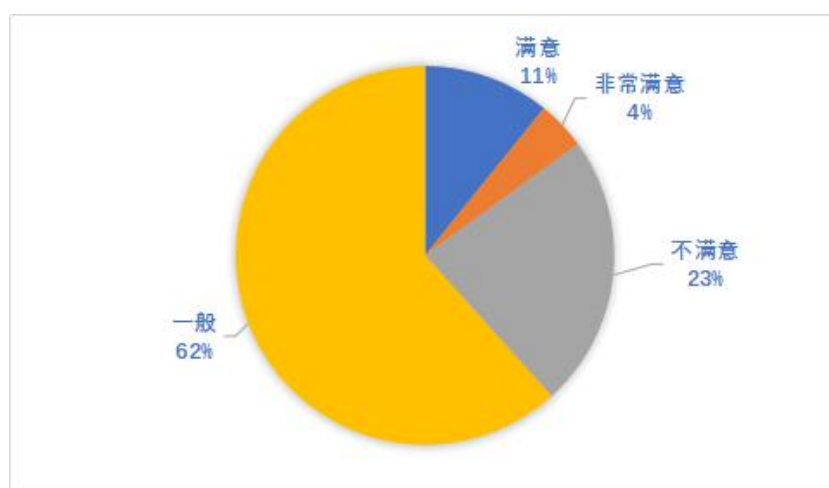


图 2.12 F 职业高中教师对薪资水平满意度的调查

3. 学校师资队伍的晋升机制

根据调研数据得出，F 职业高中被调查 120 名教师中，67.5%的教师认为自身的晋升需要校方考察多种因素（教师互评、教师自我评价、工作态度、思想道德水平、教学质量、科研成果等）确定，人数共计 81 名；15%的人认为晋升是由上级领导直接任命的，人数共计 18 名。（见图 2.13）

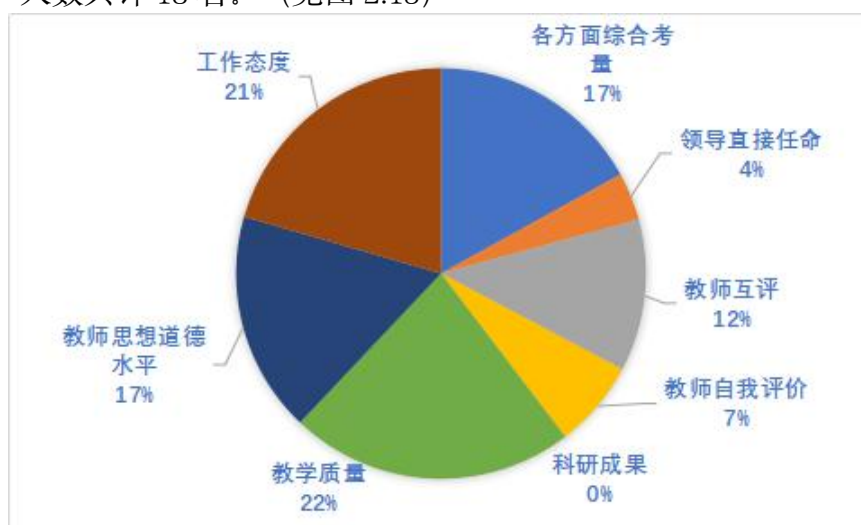


图 2.13 F 职业高中师资队伍的晋升机制

4. 学校师资队伍的倦怠

职业倦怠是教师职业生涯中不可避免的低谷期，根据调查，有 57 名教师在入职 3 到 5 年会出现职业倦怠，占总比重的 47.5%；有 34 名教师反映在入职 1 到 3 年会出现职业倦怠，占总比重的 28.33%。教师在职业倦怠期容易感受到巨大的压力，也会丧失对教育事业的热情，并因此遇到工作难题。（见图 2.14）

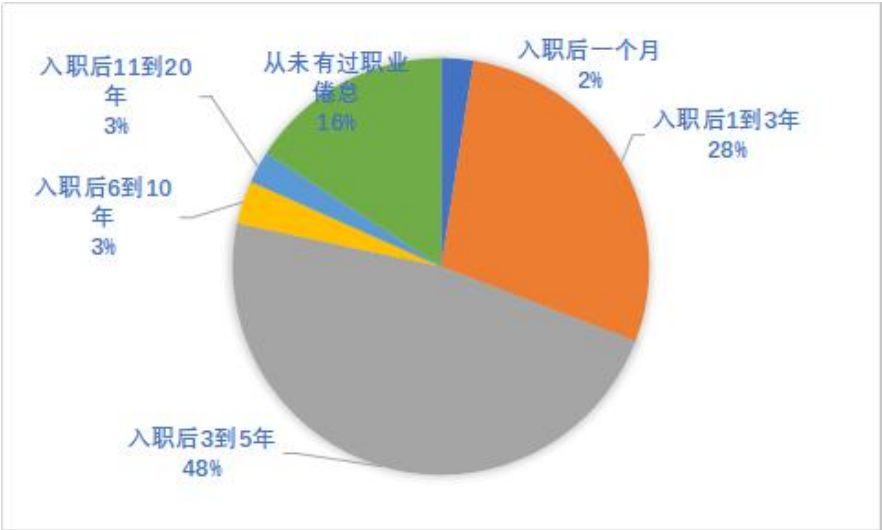


图 2.14 F 职业高中师资队伍职业倦怠的调查

根据调研数据得出，F 职业高中被调查 120 名教师中，72.5%的教师产生职业倦怠的主要原因来自学生层面；82.5%的教师认为是因为薪资水平和社会地位低。（见表 2.15）

表 2.15 F 职业高中教师产生职业倦怠的原因调查

选项	人数	比例
个人人格特征使然	18	15%
社会的负面评价	26	21.67%
知识水平不足	21	17.5%
缺乏公平的竞争机制	34	28.33%
教学压力繁重	83	69.17%
来自学生层面的影响	87	72.5%
一线教师社会地位及薪资水平低	99	82.5%
教师间人际关系处理欠缺	12	10%

除了表 2.15 中所罗列的因素，教学时长带来的压力也是导致教师产生职业倦怠的重要因素。通过调查结果可以得知，17.5%的教师的教学时长达到 18 课时以上，52.5%的教师的教学时长达到 14 到 18 课时，整体教学压力比较繁重。（见图 2.16）

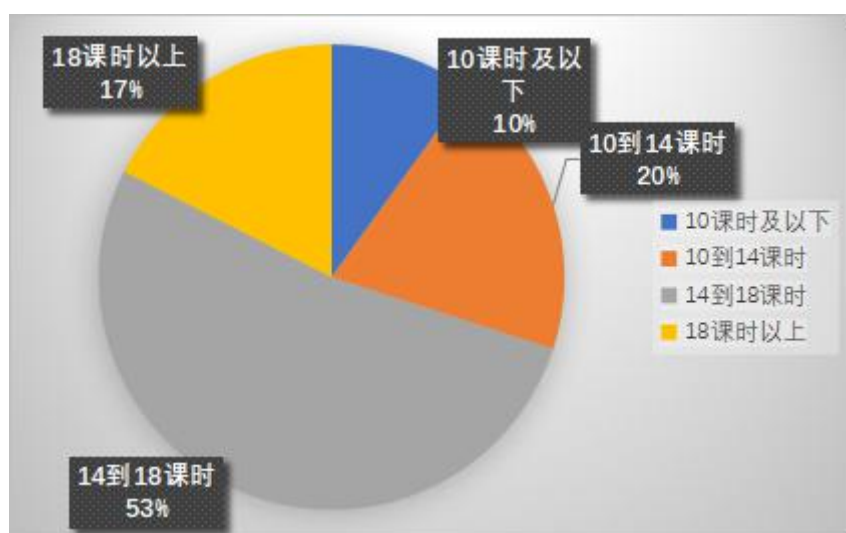


图 2.16 F 职业高中教师每周教学时长调查

2.2.5 学校师资队伍建设举措

F 职业学校通过“走出去，请进来”的教师培训制度，以优化师资队伍结构为重点，全面提高师资队伍质量，力争将该校教师打造成一个素质高、作风硬、师德高尚的学习型师资队伍。

1. 教师风采展示演讲

学校开展了优秀教师示范课演讲。共计 15 名教师参与现场听课，来自不同专业，拥有不同学历，年龄分布层次也不听，示范课的专业共涉及 13 门学科，参与教师在听完课后要上交听课感受及学习到的经验。

2. 教师技能讲课比赛

根据调研数据得出，F 职业高中选出 30 名教师举办了教师技能大赛，从中选出八位讲课效果好、专业知识强的教师作为推广先锋，请他们分享自己比较好的教学方法。

3. 学校重视提升教师思想道德水平

从表 2.17 中可以看出，教师在入职 F 职业高中前会参与培训活动，师德师风建设也是学校非常重视的一项内容，根据调研数据得出，F 职业高中的 120 位被调查教师中，有 93.33% 的访问者认可学校的师德师风建设。

表 2.17 F 职业高中师德师风建设重视程度调查

选项	比例	人数小计
不重视	0%	0
一般，偶尔为之	6.67%	8
定期有相关活动及会议培训，十分重视	93.33%	112

4.学校进行班主任队伍建设

学校对班主任队伍强管理、重培养，形成了一支素质过硬的班主任队伍。学校按照激励为主，公平公开公正的原则进行了班主任队伍建设鼓励与提升，评价班主任是否能按时、按要求完成各项工作任务。

第三章 F 高中师资队伍建设面临的主要困境

在我国全面推进社会经济发展的大好形势下，各行业对职业人才的需求也与日俱增，这也对各地职业教育师资队伍建设提出了新的要求。通过对繁峙县 F 职业学校师资队伍的调查，可以发现该校在师资队伍建设上，相较以往已经取得了不小的进步，但同时也面临着一系列困境，现有师资队伍在建设水平上，仍不能满足区域各行业发展对人才培养的实际需求，也一定程度上限制了繁峙县职业教育的整体水平。

3.1 师资队伍建设的资金支持力度不足

3.1.1 师资队伍建设资金投入有限

师资队伍建设需要大量的资金支持才能保证效果，但从 F 职业学校办学的实际条件来看，学校在办学资金方面整体都非常紧张。由于办学资金限制，学校目前在校舍、教学场所上都非常不足，实训场地建设滞后、实训设备配置不全，实训课程的开展受到限制，这些作为职业学校办学的基础硬件，尚不能得到足够的资金支持，在师资队伍建设上的资金投入更难以保证。通过与学校领导的交流，也了解到，该校师资队伍建设上始终存在着较大的资金缺口，由于可投入利用的资金有限，资金支持力度不足，学校难以为高层次职业教育人才提供具有吸引力的待遇条件，因而在人才引进上常常处在需要人才，但难以顺利引进的尴尬境地，极大限制了该校师资队伍的建设水平。^①

3.1.2 培训经费较难落实

优秀教师的培养是一个漫长的过程，除高校教育培养外，在教师进入学校教育岗位后，所在学校方面也需要投入大量的资金、资源对教师进行培训、继续教育，以此强化教师的素质能力，进而提高教育质量。这就决定了打造强大的师资队伍，还需要充足的经费作为支持。^②

然而，F 职业学校所在地处于北方县级地区，区域总体的经济水平较差，经济水平在一定程度上也会制约当地培训经费的充足性，相比于发达地区，无法吸纳更多的高水平人才，造成了许多想法只能沦为空谈。从 F 职业学校自身来看，学校虽然在教师培训教育上也采取了一系列措施，但可投入的经费非常有限，能够真正用于培训的资金量非常不足，培训开展的范围和力度也并不理想，一些培训工作虽然计

^① 解丽娟.中等职业学校师资队伍建设策略研究[D].浙江师范大学,2010.

^② 吴苇.中职学校兼职教师队伍的现状与解决方略[J].知识窗(教师版),2015(2):64-65.

划周全，但受到经费限制，最终难以落到实处，或不能保质保量开展，限制了 F 职业学校师资队伍培养培训的有效开展。此外，培训经费不足也限制了 F 职业学校师资队伍培训的层次级别，很多高层次的培训活动，由于培训资源购买价格较高，实际能够开展的次数非常稀少，多数培训只能停留在较为基础的层次，这也给 F 职业学校师资队伍建设造成了制约。^①

3.2 师资队伍建设缺乏完善的制度保障

3.2.1 准入制度缺位

完善的制度能够为职业学校师资建设提供保障，但 F 职业学校在师资队伍建设的制度保障方面还存在一定的不足，首先就表现在准入制度方面。从当前 F 职业学校的师资队伍准入制度来看，其完善性还有待加强。现行师资队伍准入制度在教师入口把关上较为宽松，且由于学校师资力量不足，常导致教师招聘时没有严格的审查考核，缺乏必要的准入限制条件和统一的准入考核标准。这也就形成了只要师范学校毕业，就可以当老师，非师范学校毕业生只要具备教师资格证，也可以当老师的混乱现象。由于准入限制缺位，也导致了教师的教学能力参差不齐，部分教师的素质能力并不能满足教学的实际要求。此外，教师职业对教育学、教育心理学等基本素质有较高要求，非师范学校毕业生没有系统学习相关的教育学知识，也会严重影响教育教学的质量。^②

3.2.2 晋升制度有待完善

学校晋升制度对全校教师起着激励和引导作用，能促进教师不断自主学习，提升教学能力的作用。加强学校晋升制度建设，能够有效推进学校可持续发展。通过对调查数据的分析，可以看出，不同的教师对于该校的晋升制度有不同的看法，大多数教师认为晋升与工作态度和教学质量的相关性很高，但是对于科研的重视程度比较低。由此从根本上说明该校在晋升制度上，没有明确的规定，教师对晋升制度存在一定的疑惑，这种疑惑在一定程度上会削弱教师的主动性和积极性。另外，F 职业学校在晋升制度中，对教师职业晋升的规划工作也不重视，这又会导致一部分教师认为自身在学校难以实现长远发展，容易产生离职意愿，造成教师流失。^③

3.3 针对教师队伍的管理效果不理想

3.3.1 教师管理中的激励失效

^① 邵会婷,闫志利.我国中职师资队伍建设政策:回顾与前瞻[J].继续教育研究,2015(2):43-46.

^② 王新月,张玮,张志凯.中职师资队伍、专业成长需求与教师培训现状调研分析[J].职业教育研究,2016(6):51-56.

^③ 伍成艳.眉山中等职业学校师资队伍现状及对策研究[D].四川师范大学,2012.

根据调查发现,目前 F 职业学校教师对于自己的薪资,有 62%的人满意程度一般,有 23%的教师对自己的薪资不满意。薪资水平在很大程度上对于教师的职业认同、职业倦怠有着一定的影响,23%对自己薪资不满意的教师,在教学过程、自我提升的过程,都会有一定的懈怠。经过调查,该校的教师在职 3-5 年后,约有 48%的教师会感到职业倦怠,其中感到职业倦怠的教师,约有 82.5%的教师产生职业倦怠的原因是因为薪资水平的问题。这些材料可以说明,该校在薪资方面的激励机制存在欠缺。经过调查,该校教师约有 53%的教师每周 14-18 节课,平均每天的课程安排在 3-4 节,分配不均衡的情况下,有的教师一天多达 6 节课。学校的薪资和教师的课时有一定的关系,但是教师们反映对于课时费的满意程度比较低,认为其他方面可以代替一部分课时费的占比。整体来看, F 职业学校在教师管理中的激励措施,效果并不理想。^①

3.3.2 教师队伍专业结构分布不合理

教师队伍管理中,应当根据学校教学需求合理调整教师专业结构的分布。从 F 职业学校目前教师队伍管理实际情况来看,在教师专业结构分布上还存在不合理性。鉴于中职特殊的教育性质和教育目标,职业高中教育应重点培养职业性人才,学校重点提供职业性质明显的教育内容,为学生的就业奠定一定的基础,相比较来说,职业高中的专业课教师应该占更大的比重。F 职业学校目前的情况显示,专业课教师在整个教师队伍中占比较少,仅占教师总数的 17.5%,而基础文化课的教师占比在 80%左右,对于学生就业指导、实习指导的教师仅占 2%,这说明该校在普通高中教育和职业高中教育之间的平衡有所欠缺,为了弥补欠缺,校方会在教师入职的时候进行一定的培训,但是据 80%的教师反映,这种入职培训也是比较简单,在具体教学中的实践指导意义并不大,多数经过简单入职培训的教师认为这样简单的培训不能满足他们在专业课上的要求。^②

3.3.3 兼职教师管理不规范且缺乏实效

在兼职教师管理上, F 职业学校也缺少行之有效的举措,导致兼职教师管理十分不规范,且缺乏实效。首先,对兼职教师的入职培训并不重视,多数兼职教师都是办理入职便直接上岗授课,学校也片面认为兼职教师经验丰富,不需要培训,导致他们的专业理论缺口无法顺利通过培训补足。^③同时, F 职业学校在管理部门设置上,

^① 宁永红,凌志杰.中等职业学校师资队伍建设的薄弱环节及应对策略[J].职业技术教育,2012,33(13):49-54.

^② 李光全.职业院校师资队伍建设措施[J].学园,2015(6):3-5.

^③ 李建峰.论中职学校机械专业教学存在的问题及对策[J].都市家教:上半月,2017(1):34.

也缺少针对兼职教师的管理部门,管理责任配置不清,管理规定也较为笼统,这就导致学校管理层在对兼职教师的管理上,常缺乏依据。而兼职教师来源较广泛,并且相较于全职教师,其行动自由度更高,队伍也较为松散,不受编制限制,更容易流失。另外,在兼职教师招聘管理上,并没有严格把关,兼职教师来源把控力度弱,致使大量不合格或不符合相关要求的兼职教师涌入职业学校教书。所以学校针对兼职教师的管理方式与学校目前的管理方式相比落后,体制上有很大的滞后性。^①一些缺乏教学所需素质能力的兼职教师参与到教育实践中,不仅无法保证教育效果,还可能影响职业教育的整体开展。

3.4 师资队伍整体素质能力存在不足

3.4.1 教师专业素养偏低

对于 F 职业学校,专业素养较高的教师来源渠道非常小,存在供不应求的状态。从 F 职业学校教师的整体学历水平来看,虽然多数教师都已经达到本科学历水平,但硕士及以上学历教师占比少,仅有两名教师拥有硕士学历,没有获得博士学位的教师,教师整体学历水平并不高,高层次教师数量不足。在职称结构方面,也可看到 F 职业学校的师资队伍中,绝大多数未定职级,在专业素质上难以保证有效满足教学要求。此外, F 职业学校中青年教师占比较高,而青年教师在教学实践经验上往往存在不足。通过访谈 A 教师,得知她曾是一名普教类教师的代表,她 1988 年参加工作,曾经担任过初中英语老师 14 年。后来学校转型后,又在中职学校主要担任各专业的英语课教学。当问及她对于 F 学校师资方面的感受时,她说:职业学校青年教师居多。青年教师工作充满热情与活力,但是缺乏实践教学经验。青年教师实践经验的不足,也使他们在教学中不能充分体现专业素养,对教学造成了一定限制。^②此外,部分教师在专业知识结构方面的成长缓慢,教学管理和教学创新能力上也存在的不足,这也造成这些教师在适应不断变化的职业教育新环境和新挑战时,容易出现能力短板,限制教学的开展水平。

3.4.2 骨干教师缺乏

骨干教师往往是一所学校教师队伍的中坚力量,发挥着关键带头作用,具有较高素质的骨干教师在师资队伍中数量和比重,将直接影响着师资队伍的整体素质和战斗力。^③从 F 职业学校当前的师资队伍中骨干教师的情况来看,骨干教师数量短缺,

^① 张惠.山东省中等职业学校师资队伍建设的策略研究[D].山东师范大学,2015.

^② 解丽娟.中等职业学校师资队伍建设策略研究[D].浙江师范大学,2010.

^③ 杨成田,韩红伟.专业师资队伍建设存在的问题及对策[J].河南教育(职成教版),2015(5):11-12.

培养滞后，在师资队伍中比重仍显不足，且通过调查还了解到 F 职业学校骨干教师队伍的稳定性并不强，流失现象时有发生，这些都限制了现有师资队伍中骨干教师价值的发挥。骨干教师一般都有较强的事业心，渴望拥有发挥自己才华的舞台，以实现自己的人生价值。根据马斯洛的需要层次理论，当人在某一层次的需要得到最低限度满足后，就会追求高一层次的需要。对于一名骨干教师，当基本的生存问题解决后，他就会有更大的需求，更强烈的成就动机。然而县城学校客观存在着一些制约条件无法满足和提供骨干教师发展平台，保留骨干教师的能力薄弱，导致骨干教师选择能让自身施展抱负的学校或者其他行业，给 F 职业学校师资队伍建设和教学质量提升造成限制。

3.4.3 缺少“双师型”教师

在我国新时代的职业教育发展中，鼓励职业学校加强“双师型”师资队伍的建设，“双师型”教师也成为了职业教育的重要人才力量。在调查中可以了解到，F 职业学校教师队伍中目前还没有能够达到“双师型”标准的教师，“双师型”教师的优势无法在 F 职业学校教育教学工作中得到发挥。^①同时，从 F 职业学校现有师资队伍的新教师来源情况来看，一部分为高校相关专业的毕业生，还有一部分为外聘兼职教师。其中新入职毕业生大多在理论上较好，但普遍缺乏教学经验和专业实践经验，不能满足职业教育在实践培养方面的高要求。外聘兼职教师大多有着较丰富的岗位实践经验，专业技能应用水平较高，而在理论基础和教育知识方面较为薄弱，也不能保证职业教育的专业性和系统性。^②

^① 乔会亮,尹翠娜.中等职业教育学校“双师型”教师人才队伍建设中的问题与对策[J].人才资源开发,2015(17):10-11.

^② 肖慧.中职卫校“双师型”教师队伍建设的实践与探索[J].知识窗(教师版),2016(3):8-10.

第四章 F 高中师资队伍建设问题的原因分析

了解 F 职业学校面临的诸多困境后,亟待对造成学校师资队伍建设困境的相关因素进行分析。主要从经济因素、制度因素、管理因素、教师自身因素四个方面进行研究,有助于吸取经验教训,提高职业高中师资队伍建设水平。

4.1 经济因素

4.1.1 财政投入有限

现今国家各部门在中职教育的投入仍然有限。只有通过财政投入增大中职教师群体的社会地位,才能使全社会都尊师重职教,办实事,以事业留人,以待遇留人,使他们消除顾虑,安心工作。^①这样才能有助于职业教育师资队伍队伍的壮大。

近几年来,虽然繁峙县中等职业教育的发展取得了不少成效,但是发展还具有很大的不平衡性,而受到区域经济发展水平限制,该县职业教育的政府投入力度上始终存在不足。通过与繁峙县 F 职业学校校长的交流,了解到该校获得的政府财政资金支持力度较为不足,这与 F 职业学校的民办中职性质有关,相对的公办职业学校的政府资金投入力度可能稍大。同时,现今国家各部门对县级职业学校财政投入有限, F 职业学校自筹资金数量不足,财政投入的支持力度也相对薄弱,使该校可利用办学资金总量不足,导致 F 职业学校师资队伍建设面临资金困境。^②

4.1.2 经费分配不均衡

繁峙县 F 职业高中在教育经费分配方面并不均衡。在对学校基本情况的调查中,已经了解到 F 职业学校在学生宿舍、教学场所、实训场地和设施建设上都存在缺口,导致基础硬件建设滞后,这样就会影响到招生环节的竞争力。根据对 F 职业高中校长访谈,也了解到为了满足学校扩招需要,在经费分配上,大部分用在了扩建和基础设施增减、补充方面,侧重于学校硬件建设,在师资队伍建设方面的经费分配比例相对较低。不仅如此,从用于师资队伍建设方面的经费利用情况来看,还有很大一部分是用在了新教师招聘和基础入职培训上,对于在岗老教师的长期培训投入力度薄弱,缺乏足够的经费支持,在岗培训开展不足,高层次培训更是难以实施。加之 F 职业学校师资流动性还比较大,新教师招聘、培训的资金消耗较高,更加剧了在岗老教师继续教育培训的经费紧张程度。^③这样的经费分配,导致师资队伍培训后

^① 张凤玲.职业教育师资队伍建设的的问题及对策研究——以重庆市为例[J].重庆电子工程职业学院学报,2013,22(05): 12-15.

^② 解丽娟.中等职业学校师资队伍建设策略研究[D].浙江师范大学,2010.

^③ 刘雨华.中职学校教师发展与教科研管理策略[J].现代职业教育,2018(11):210-211.

继投入乏力，可持续性难以保障，不仅限制了该校教师培训工作的落实效果，也不利于该校师资队伍의 长期持续发展。

4.2 制度因素

4.2.1 对师资队伍准入制度建设重视不足

师资队伍的准入把关，是保证师资质量的重要措施，而准入制度的建设则是指引导准入把关工作开展의 依据。当前 F 职业学校在师资队伍准入制度的不完善，究其原因与学校对准入制度建设的重视不足有关。通过调查发现 F 职业学校的部分领导和教师，对于建立准入制度的价值缺乏认识，同时该校教师流动性大、常出现缺口，且民办中职学校的竞争力和对优秀教师的吸引力不足，导致在教师引入时，并没有进行严格的准入限制，准入考察也仅仅是简单的试讲打分形式，这种准入考察方式相对简单，便于操作，但考察全面性不足。^①学校习惯于运用简单的准入考察方式，在准入制度建设上投入的精力也较少，自然难以形成专门的、完善具体的准入制度规定，造成师资队伍准入把关环节缺少制度保障。

4.2.2 教师晋升管理的制度化建设滞后

职级晋升是教师实现待遇提升和职业发展的重要途径，因而也受到教师的普遍重视。教师晋升的规范化需要以制度化作为保障，对晋升制度的完善建设也是非常必要的。繁峙县 F 职业学校教师晋升制度的不完善，其原因主要还在于学校在教师晋升管理的制度化建设上存在滞后性。F 职业学校仅对教师职务晋升后的待遇提升做了规定，但对于职务晋升的具体条件、考察指标和依据等，都没有认真进行细化，忽视了制度化建设的重要性，未形成制度化意识，对教师在晋升方面的疑惑缺乏了解，也没有做出准确回应，在晋升制度建设上缺少关注，导致目前的教师晋升制度过于笼统模糊。制度化建设的滞后性，也使 F 职业学校对制度的动态完善重视不足，制度内容陈旧老化，对教师晋升管理的指导和规范作用受限，制约师资队伍建设。^②

4.3 管理因素

4.3.1 教师激励的针对性和多元性不足

在师资队伍管理过程中，对教师的激励是非常关键的，有效的激励应当是从教师的身心需求出发，能够精准满足教师对于管理激励的个性化、差异化需求，这样才能激发出教师的潜能，调动教师工作和自我成长的积极性。对 F 职业学校的教师

^① 张天宝,叶昌金.欠发达地区中职学校烹饪专业“双师型”教师队伍的建设——以信宜市职业技术学校为例[J].好家长,2017(37):196-197.

^② 盛子强,辛彦怀,周琪.中等职业教育教师队伍建设:困境、成因与建议[J].中国职业技术教育,2015(36):65-69.

激励措施进行分析,可以发现该校在教师激励上所采取的措施还较为单一,主要依赖于课时费、薪资等物质激励手段,同时由于课时分配不均衡,也导致一部分教师排课少,课时费收入低,反而影响了教师的积极性。同时,教师个体在需求特征上是存在差异的,有的教师重视经济收入、有的教师重视心理荣誉感和成就感、有的教师重视人文关怀、还有的教师重视长期发展,F 职业学校对于教师需求的差异性关注不足,所采取的激励措施单一而缺乏针对性,很多教师的主要需求得不到满足,自然也就难以保证激励的效果。^①

4.3.2 对职业学校教育定位存在偏差

从 F 职业学校的师资队伍专业结构分布特征中,可以很容易发现 F 职业学校在教师配置上,更加侧重于基础文化课而非专业课,这才导致专业课教师比重不足。出现这样的现象,其原因主要与 F 职业学校对自身的教育定位存在偏差有关。在社会观念上,普遍认为中职学校不如普通高中,中职学校虽然有着职业性的固有特征,但在社会观念的导向下,一些中职学校也会试图在基础文化课教学上拉近与普通高中之间的差距,或不能正确认识到自身职业教育的定位,套用普通高中的教学模式和师资配置模式,导致在普通高中与职业学校的教育模式间不能找到合适的平衡点,使职业教育出现“普通化”倾向。^②在定位偏差影响下,师资队伍建设的方向和侧重点也缺乏科学性,最终造成教师队伍专业结构分布不合理,给职业教育的有效开展带来制约。

4.3.3 缺乏完善的兼职教师管理机制

F 职业学校作为民办职业高中,在资金和师资力量不足的情况下,通过招聘兼职教师可以有效补充一部分教育力量,并可借助来自于企业或行业相关工作岗位的兼职教师的专业实践经验,强化职业学校的实践教育效果。但目前来看,F 职业学校对兼职教师的管理重视不足,没有建立完善的兼职教师管理机制,这也是该校兼职教师管理不规范,且缺乏实效的主要原因。^③兼职教师管理机制的不完善,导致在对兼职教师的管理实践中缺少规范的指导和约束,管理责任不清,管理工作常落不到实处。对于兼职教师的招聘、资质审查较随意,难以保证兼职教师的质量,同时,对于优秀的兼职教师又缺乏有效的引入和保留措施,导致高素质的兼职教师引不来、留不下,兼职教师的价值得不到充分有效地发挥。

^① 马艳丽,周海涛.民办学校教师队伍建设改革的新进展新诉求[J].中国教育学刊,2019(7):19-23.

^② 刘志兵,胡莎,尧丽云.社会地位视角下职教师资队伍建设研究[J].机械职业教育,2018(4):55-58.

^③ 王伶俐.中职校企合作与师资队伍建设[J].科技视界,2015(36):202.

4.4 教师因素

4.4.1 教师自身专业发展意识不高

教师自我专业发展意识是指教师为了获得自身专业发展而自觉调整、完善自身教育理念与行为的意识，即教师对自身发展的反省认知。对于职业高中教师来说，不断提升自己的专业结构，在教学中能有很大幅度的提升。此外不断提升专业素养，对于教师的职业认同也有重要的促进作用。培养自我专业发展意识主要应从以教师评价为导向，培养自我专业认知；以学校文化为载体，形成教师职业认同；以教学评价为中介，培养自我效能感这三个方面进行。教师自身专业发展意识的高低，将直接影响教师个体素质的成长和提升水平。^①从目前的统计资料来看，F 职业学校目前在培养教师专业发展意识方面比较欠缺，学校的准入制度造成教师的水平普遍一般，其次学校对于教师的专业培养，在意识和经费投入上都存在一定的问题，这些因素造成了教师基础素质能力不足，后续培训不到位，而教师自身专业发展意识不高，在专业知识结构和实践能力的成长意愿上也不强，又进一步限制了教师的自我提升的效果，长此以往，必然对教师专业发展产生一定的阻碍。^②

4.4.2 骨干教师培养水平低、留校意愿弱

随着国家教育建设的改革，中职学校教育也走向改革的前沿。而师资队伍素质和能力的提高，有利于学校的各项建设。骨干教师在各学校师资队伍中都发挥着关键的带头作用，职业学校对骨干教师的培养也被认为是教师继续教育的重要内容，其培育质量的好坏直接反映了学校教学质量的好坏，还影响学校未来的发展。因此，加强骨干教师的培养水平势在必行。在 F 职业学校的师资队伍建设中，没有多样化、科学有效的骨干教师培养方式，骨干教师培养方案也不够完善系统，在骨干教师培育实践过程中，缺乏明确的目标和方向，也缺少科学有效的指导，加之民办职业高中本身在师资基础上较为薄弱，高素质高层次教师的引进难度大，共同给骨干教师的培育造成不良影响。^③而骨干教师作为高级人才，更容易获得良好的发展机会，F 职业学校在竞争力上与同地区普通高中学中间还存在一定差距，骨干教师为获得更好的待遇和发展空间，可能会选择跳槽，留校意愿相对较为薄弱。

4.4.3 “双师型”建设目标模糊、教师发展动机弱

^① 陈汉城,冯艳妮.基于创生取向的中职学校新教师成长问题与对策研究[J].新课程研究旬刊,2015(10):103-106.

^② 梁梅,李鹏.广西中等职业教育师资队伍建设的策略思考[J].当代职业教育,2012(05):75-77.

^③ 张丽丽.校企合作模式下中职学校师资队伍建设研究[J].现代职业教育,2016(20):191.

F 职业学校目前“双师型”教师极度短缺的问题,其原因主要在于学校对“双师型”建设的目标没有进行清晰制定,以及教师自身发展动机薄弱两个方面。一方面,F 职业学校在对“双师型”教师的界定上较为模糊,没有做出“双师型”的定义,对职称的关注也较低,仅是以行业资格证和教师资格证“双证书”为认定依据,且并不考虑专业的对应性,这些都会导致“双师型”教师的认定缺乏规范性和科学性,并且容易陷入只重视证书,而忽视实际能力考察的误区,偏离能力本位的“双师型”教师培养方向,制约了学校“双师型”教师培养的实际效果。

另一方面,F 职业学校的师资队伍基础水平并不高,目前并无能够直接认定为“双师型”的教师,要增加学校“双师型”教师的数量,还需要教师自觉自主地提升能力,促进自我发展。但目前学校的很多教师在发展动机上还较为薄弱。根据笔者调查了解,繁峙县 F 职业学校教师在自我满意度上的平均水平相对较低,究其原因,与教师职业成就感和自我职业期望等因素有关。教师的职业成就感往往来自于自身教育成果,而受到传统认知局限,社会普遍认为普通高中学生考入好大学是教师的成就表现,而对于职业学校学生,本身被认为是学习不好,进不去高中的后进生,即使成功就业,也很难转换为教师的自我成就,这就导致该校很多教师都表现出职业成就感缺失的情况。^①同时,很多教师在择业时,也习惯将普通高中排在职业学校前,进入职业学校任教仅仅是权宜之计,或就业过度的中间阶段,因而并不能真正将足够的精力投入到自身教学能力的提升上,而更多考虑的是寻找更好的就业机会和单位,能力成长也自然要受到限制。此外,作为民办中职,F 职业学校的很多教师都在准备事业编制或公立学校的考试,更无心在本校实现长远发展。这些都可能导致教师在 F 职业学校任教阶段,自我发展动机薄弱,难以通过自主学习和提升,达到“双师型”的标准。

^① 刘东菊,张建华,刘强.中职学校产教融合、校企合作的制度与政策研究——大力加强职业教育“双师型”教师队伍建设[J].亚太教育,2016(29):91-93.

第五章 F 高中师资队伍建设的改进措施

繁峙县职业教育师资队伍现状产生原因是多方面的，有经济因素，有传统思想观念的影响，也有教师自身方面的因素。但这并不是社会人才需求结构的真实反映。中职师资队伍建设作为培养第一线应用型和操作型技术人才的主要力量，在未来很长一段时期，仍有其生存和发展的空间。^①本文借鉴国内外成功的职业教育发展经验，结合繁峙县职业教育发展的实际，为完善繁峙县 F 职业高中师资队伍建设提出以下对策：

5.1 多措并举强化师资队伍建设的资金基础

充足的资金支持是师资队伍有效建设的基础，面对 F 职业学校当前师资队伍建设的资金支持力度不足的问题，还需要通过多种措施的运用，予以有效强化。具体可以通过拓宽筹资融资渠道和优化经费分配两方面着手。

5.1.1 拓宽学校筹融资渠道

F 职业学校当前所能获得的政府投资非常有限，并不能满足学校建设的需要，而学校自筹资金能力又较为薄弱，要保证学校办学资金的充足供给，就必须积极拓宽学校的融资渠道。F 职业学校可尝试的融资渠道有多种，首先是银行贷款，学校可通过资产抵押和政府担保，从银行获得办学所需资金，但这需要综合考虑学校现有的资产价值、偿债能力等因素，合理控制贷款融资额度，并制定专门的贷款管理制度，做好贷款规划，按时履约还款，避免因贷款逾期或无力偿还，陷入诚信危机，影响学校的社会信誉形象。^②第二种是通过校企合作获得企业资金支持，学校可以结合自身专业特性，与具有一定资金实力的企业建立合作关系，企业方投入资金，职业学校方则按照企业委托进行专项人才的培养或相关科研活动的开展；也可让校企双方合资建校，共负盈亏，并共同参与教师培训；还可以由学校提供场地，企业出资在学校内建设实训基地，弥补实践教学方面资金投入的不足，也为教师培训提供资金和资源的支持。第三种是经营权出让融资，具体又分为两种形式，其一是职业学校拿出一部分用于基础建设的土地，交给投资单位，签订合同，由投资单位负责出资进行宿舍、食堂等基础设施建设，并获得一定期限的经营权，经营收益归投资单位所有，学校在期满后回收基础设施所有权和经营收益权；其二是学校对部分已有基础设施的经营权进行有时限出让，通过签订合同，有投资单位一次性支付

^① 陆海红. 我国当前中等职业技术教育的困境与改革研究[D]. 福建师范大学, 2001.

^② 庞广富. 广西中职教育“双师型”师资建设的主要问题和解决途径[J]. 广西农业机械化, 2015(4): 38-40.

让费用，获得合同期限内的经营权和相关受益，学校利用出让资金进行学校建设和师资培训，合同期满回收经营权。这些融资方式的灵活运用，将能够帮助 F 职业学校提高自身融资的灵活性与成功率，并有助于盘活学校的一部分闲置资源，使其转化为可利用资金，从而可以拿出更多资金用于师资队伍建设。^①

5.1.2 优化学校经费分配

经费分配不均衡对于学校师资队伍建设和培训落实的影响是较大的，针对 F 职业学校培训经费落实难的问题，学校不仅要在融资渠道上进行拓宽，还要注重对经费分配的合理优化。这就需要学校首先对师资队伍建设的价值予以正确认识，明确师资队伍与基础硬件同样都是职业学校发展的必要条件，并且强大的师资队伍也能够为学校提升生源竞争力发挥积极作用。在此基础上，综合分析学校基础设施建设与师资队伍建设之间的关系，制定长期的建设规划方案，从协同共进角度切入，适度提高师资队伍建设的资金分配比例，为学校师资队伍建设提供更充足的经费支持。^②在师资队伍建设经费的内部分配上，也要做好协调平衡，在保证新教师入职培训教育经费供给的同时，还要适当提高老教师在岗培训的资金配置额度，制定长期系统的在岗培训和继续教育计划，建立专项培训基金，还要适当加强在高层次培训资源及服务购买方面的投入比例，实现基础培训和高层次培训的平衡推进，也为高素质教师的培养提供支持，逐步提高 F 职业学校师资队伍建设的效果。

5.2 加强师资队伍建设配套制度的完善

F 职业学校师资队伍建设受到制度保障力度薄弱的限制，难以实现师资队伍建设工作规范化、标准化推进，也影响了师资队伍的整体素质水平，针对当前较为突出的准入制度缺位、晋升制度不完善的问题，还需要尽快加强两项制度的规范化、科学化建设，以强化制度层面的保障力度。

5.2.1 重视师资队伍准入制度的建设

F 职业学校以往对师资队伍的准入制度建设重视不足，导致准入制度缺位，教师准入把关松懈，既不能保证教师招聘的整体质量，也不利于优秀教师的挖掘和引入。对此，F 职业学校还应当尽快提高重视，投入精力进行准入制度的完善建设。首先，F 职业学校校领导应加强对教师资质的考察，适度提高准入资质的限制标准，不能仅以拥有教师资格证为唯一标准，还应针对专业课教师应聘者的职业资格和专业对口

^① 李璇.扎兰屯职业学院师资队伍建设研究[D].内蒙古农业大学,2017.

^② 邵瑞影,鞠宏一,宋娟,等.民办中等职业教育示范校“双师型”师资队伍建设研究——以青岛胶南珠山职业学校为例[J].兰州教育学院学报,2015(3):72-73.

性进行考量。同时在准入制度中应当对教师综合素质制定全面的考察标准，不仅仅要对教学试讲环节的考核制定明确标准依据，还要从教师专业技术实践能力、教师职业价值观、师风师德、教学经验、教育学与教育心理学方面的基本素质等多方面进行评价。^①运用多样化的考核方式，通过资质审查、综合笔试、理论课试讲、实践操作测试、直接对话考察等相结合，提高准入考察的全面性和客观性。此外，在准入制度中还应对教师招聘的监督做出明确要求，规定信息公示范围和方式，通过有效监督保证教师准入把关的规范性和有效性。以准入制度的保障促进F职业学校师资质量的提升。

5.2.2 加强教师管理晋升制度的完善建设

F职业学校在教师晋升制度方面的缺陷，导致晋升激励的作用难以得到有效发挥，也对教师的职业发展造成了一定限制。对此，F职业学校还应当着力加强教师人事管理中晋升制度的完善建设。一方面，F职业学校应当对现有晋升制度进行重新审视，认识到当前晋升制度在规定上的模糊性缺陷，并对学校师资队伍人事管理中的关系进行梳理，结合国家相关规定，审慎思考不同职级教师所应具备的素质能力要求，总结出教师晋升相关的考察要素和评价指标。在此基础上，进行教师晋升考察标准体系的构建，明确对教师晋升的考察指标和权重做出具体规定，从而指导教师晋升考核工作的规范化开展，也让教师明确自身各方面素质能力提升的方向，强化晋升对教师的激励作用。^②另一方面，F职业学校还应在晋升制度建设中，提高对教师职业晋升规划工作的重视，明确学校教导处和人事部门在对教师职业晋升发展规划方面的职能和责任，并对教师职业晋升规划指导的工作方式、开展周期、指导标准等作出要求，还要对所制定的教师职业晋升规划方案进行审核评估，保证教师职业晋升规划的科学性，从而帮助教师明确实现晋升发展的各阶段目标以及长远的发展路径，使教师有更准确的努力方向，避免职业生涯发展的盲目性，并在一定程度上控制教师的离职意愿。

5.3 加强对师资队伍的科学化管理

F职业学校在师资队伍管理方面存在的问题，对该校师资队伍的建设水平造成了一定的制约。有效的管理是充分发挥师资队伍价值的关键，因此，面对当前存在的管理问题，F职业学校还应针对性地采取措施，提高管理的科学化水平。

^① 侯艳霞.中等职业学校“双师型”教师队伍建设对策研究[J].当代教育实践与教学研究: 电子刊,2015(5):242-242.

^② 马婷婷,王华,苏积英.依托校企合作平台加强中职中医美容专业“双师型”师资队伍建设的[J].广西教育,2016(34):48-49.

5.3.1 构建多元化、精准化的教师激励机制

针对 F 职业学校教师激励机制不健全的问题, 应当从教师需求差异的角度切入, 重视教师需求的个性化、差异化特征。基于马斯洛需要层次理论, 分析教师主要的需求层次, 并要提高对教师高层次需求的关注度。在此基础上, 针对教师的不同需求, 建立多元化的教师激励机制, 灵活运用多种激励措施, 共同发挥激励作用。^①在优化现有的课时费与薪酬激励措施的基础上, 通过对教师进行思想引导, 强化教师职业认知, 改变对职业学校的片面认识, 并组织评优评价、评选学生眼中最美教师等活动, 使教师能够在 F 职业学校的教育工作中获得一定的心理成就感, 发挥成就激励的作用; 通过充分给予教师尊重, 在生日、节日给教师送去慰问关怀, 在日常工作中给予教师更多的关心和鼓励, 让教师感受到来自学校的人文关怀, 提高教师的心理归属感, 使教师更愿意在职业学校的本职岗位上付出努力, 发挥关怀激励的作用; 通过为教师提供职业生涯规划指导、针对性培训、外出学习深造机会以及丰富的自主学习资源等, 为教师的长远发展提供支持和帮助, 发挥成长激励作用, 满足教师的发展需求。以这样多元化的激励, 有效激发教师潜能, 调动工作的积极性, 提高教师的忠诚度, 为师资队伍建设提供保障。^②

5.3.2 精准定位优化师资队伍专业结构

针对 F 职业学校教师队伍专业结构分布不合理的问题, 在当前阶段该校还应当加强对自身的准确定位, 明确职业学校与普通高中之间的差异性, 真正从职业教育的需求角度出发, 进行师资队伍构建, 避免职业学校教育的“普通化”倾向。在教师队伍专业结构分布上, 应当适当提高专业课教师的比重, 加强高素质的专业课教师引进和培育, 协调好专业课与基础文化之间的课程比例, 在保证基础文化课教学质量的同时, 强化专业课师资力量, 提升专业课教学水平, 体现职业高中的“职业性”本质特征。^③此外, F 职业学校还应当总结学校当前基础条件, 找到学校自身的优势专业, 对其进行重点打造, 加大投入力度强化其师资质量, 提高该专业的教学水平, 形成生源和就业市场双方面的核心竞争力, 再以重点优势专业带动其他专业, 吸引优秀的专业课教师加入到学校师资队伍中, 补充专业课教师的数量, 逐步使学校教

^① 赵凌.基于学科教学知识理论的高职英语师资队伍建设[J].教育与职业,2015(29):71-73.

^② 刘永辉,邹伦富,彭远斌.中等职业学校师资队伍建设调查研究——以泸州市为例[J].教育科学论坛,2017(03):8-11.

^③ 马燕燕,刘东来,李万川,等.甘南藏族自治州中等职业学校师资队伍结构优化探索[J].新西部,2017(1):28-29.

师资队伍在专业结构分布上趋于合理,为 F 职业学校的教育教学活动的高质量开展提供师资保障。^①

5.3.3 完善学校的兼职教师管理机制

兼职教师是 F 职业学校师资队伍中重要的组成部分,兼职教师管理不规范、缺乏实效,导致 F 职业学校兼职教师队伍素质层次不齐,教育质量难以保证。要解决这个问题,F 职业学校还应当加强对兼职教师管理机制的完善。学校应积极创造条件,从企业和机构引进优秀的实践技术人才,丰富和提高兼职教师的整体素质。在兼职教师管理实践中,应成立专门的管理小组,制定规范的管理制度,明确管理要求。同时,要把好兼职教师聘用入口关,应当制定严格的准入条件,完善兼职教师评估指标,对于不具备基本教育能力,素质达不到职业教师要求的应聘者,以及不能通过学校考核的兼职教师,应避免其进入职业学校的师资队伍中。^②在此基础上,为强化兼职教师力量,还应整合资源,争取引入具有较强能力素质的企业技术专家或校外高级教师,以兼职教师身份参与到职业教育中来,并提供合理的待遇和条件,努力留住优秀兼职教师,从而更好地发挥兼职教师的价值。

5.4 多渠道强化师资队伍素质能力

强大的师资队伍不仅仅在于教师的数量,更在于教师的质量,教师素质能力是否够强,是否拥有足够的高素质教育人才,都直接关系着学校教育实践的效果,这也是关乎学校发展可持续性的关键所在。^③因此,对于 F 职业学校而言,在师资队伍建设中,还必须要从教师角度着眼,通过有效培训培养,促进教师的能力发展,进而强化师资队伍整体的素质能力,为职业教育实践提供可靠的师资保障。

5.4.1 以科学规划和教学共同体构建促进教师自主提升

按照 Fissler 和 Christensen 研究的关于教师职业发展阶段的理论,教师的职业发展路径应当是符合自身实际的,并具有一定的个性化特征,这就需要 F 职业学校考虑教师个体之间的差异性,从教师个体发展需求着眼,制定有助于促进教师个性化发展的成长机制和完善的配套措施。要求中青年教师每三至五年结合工作经验与自我未来预期,进行一次中期职业发展规划的编制,同时从自身实际出发定期对计划作出动态调整。新教师就职后应提交学年职业发展计划内容,并在该学年结束后对实际情况作出改进。学校还可制定教师职业发展培训,聘用专业人员协助教师制定

^① 张波涛.浅谈中职电类专业课师资队伍建设的几种途径[J].科学咨询,2016(53):56-57.

^② 李远祥.中等职业学校“双师型”教师队伍建设的探索与实践[J].中国培训,2016(20):115-116.

^③ 林永希,史基升,段俊华.地方师范院校“教师教育者”队伍建设问题及对策[J].继续教育研究,2019(6):29-35.

职业发展规划,以科学的规划指导教师自主提升的明确方向。^①在促进教师良性发展的同时,建立新的教学共同体也具有重要的作用。教学共同体构建的意义在于从每一位教师的实际出发,根据教学需要进行科学的资源整合配置、教师间的团队合作,以发挥互助互补作用,促进共同体内所有教师教学能力与水平的整体提升。在教学共同体中,教师的个人价值得到充分发掘,教师会自觉提升自身水平。^②此外,要注意在促进教师自主提升过程中,不能片面关注专业课程素质能力的提升,还必须要注重全面促进教师的能力成长,在教学共同体的构建和作用发挥过程中,应对教师的教学论知识、教育学知识、心理学知识、课程学知识等非专业,但与教育实践密切相关的知识进行有效更新,促进教师专业知识结构体系的发展。还要注重针对教师教学管理和教学创新,展开定期的讨论,通过提供必要学习资源作为支持,以及借助教学研讨进行创新合作和经验共享,以此提升教师的教学管理能力和创新能力。

5.4.2 重视骨干教师的培养,强化骨干教师留校意愿

针对 F 职业学校骨干教师缺乏的问题,在该校的师资队伍建设中,还应当提高对骨干教师培养的重视度,并建立完善的骨干教师培养和保留机制。在骨干教师培养方面,应当从优秀普通教师中选拔素质较高、教学能力较强的教师,作为重点培养对象,制定严格的骨干教师评定标准,以此为依据,集中资源和力量,进行专业素质、教育能力、师风师德、教研能力及创新能力等多方面的强化培养,加快普通教师的综合素质能力提升,使他们达到骨干教师的标注,以此增加“实力型”骨干教师的数量和比重。^③同时,为了保留住优秀的骨干教师,还要给予骨干教师更多展现价值空间,尊重和认可骨干教师的价值,通过规范的上报审核审批,让优秀骨干教师担任专业学科带头人,给予他们更大的表现舞台,以此激发骨干教师的挑战欲望和成就心理。对于骨干教师与学科带头人等还应当定期组织交流活动。学科负责人可进行各类公开课的观摩,以及各类技术型竞赛,加强所有学科老师的专业教学水平;对于学科教师,积极鼓励攻读更高学位,不断进修,并且向“双师型”教师标准进发。^④此外,还要引导他们将个人职业生涯发展目标与学校长期办学发展目标统一起来,为了共同的目标不断努力,建立职业学校与骨干教师间的命运共同体,

^① 刘永辉,邹伦富,彭远斌.中等职业学校师资队伍建设调查研究——以泸州市为例[J].教育科学论坛,2017(03):8-11.

^② 董思远.黑龙江省中等职业教育师资队伍结构研究[D].黑龙江大学,2015.

^③ 应雄.“双向多元”型师资建设:地方本科高校转型发展的关键[J].教育发展研究,2015(19):40-46.

^④ 惠世恩,苗树胜,闫文艺.中职学校师资队伍培养培训体系研究[J].中国职业技术教育,2012(09):68-71+96.

让骨干教师在共同发展目标的引导下,与学校共同努力前进,在本职岗位上充分发挥自身价值。

5.4.3 明确“双师型”建设目标,强化教师“双师型”发展动机

要强化F职业学校“双师型”教师队伍建设的效果,首先要对“双师型”教师的评价标准做出清晰界定,明确“双师型”建设的目标。^①笔者认为,有三个条件需要具备,才能称之为“双师”资格的教师:首先,获得所教专业的教师资格证书;第二,具备专业技术中等及以上专业技术资格;最后,具备相应的实践技能与经验,在过去五年中有两年的一线实践工作经验,并为职业实践培训的学生提供全面指导的能力。因此,学校应修改“双师型”教师评价标准,确定“双师型”建设目标,确立学校双技能师资队伍建设计划,以资质证书、专业技术资格和实践经验为评价基础。^②在教师培养方面,应当充分考虑职业教育的特点,既要关注教师的专业理论基础,也要关注教师的教学实践与专业技术实践方面的经验与能力,制定“双师型”教师的培养计划,逐步有序增加“双师型”教师在学校师资队伍中的比重,满足职业教育的实际需求。职业教育的专业性要求教师除了教授学生所需的理论知识外,还要发展学生的实践技能,强调职业培训,这就要求更多的教师成为“双师型”教师。因此,学校应建立职业实践教师培训制度,并为专业教师访问企业和科研机构实习创造必要条件,从而帮助教师强化实践能力,加强教师对实际工作岗位情况及能力需要的了解度。其次,聘请具有丰富实践经验的专家、学者和专业技术人员定期培训教师,发挥他们的经验优势,为学校培训“双师型”教师提供支持;最后,学校可分成专门小组,根据每个人的实际情况,明确实践不足之处,为“双师型”教师的成长提供精准的培训教育。^③

此外,科学的奖惩措施也将能够为“双师型”教师激励提供帮助,这就要求F职业学校要加强教师奖惩机制的构建。第一,晋升奖励方面,所有具有“双师”资格的教师都可优先考虑提升其职位。第二,每个部门的主任必须是一名合格的“双师”教师,调整部门不合格的教师,以确保每个职业部门领导具有专业上的带头能力,可以带领本部门教师成长,推动教学提质增效。第三,应适当提高“双师”教师的薪资待遇,以激发教师的积极性。^④对于达到“双师”水平的教师^⑤,可优先考

^① 董红梅.校企合作对中职“双师型”师资队伍建设的支撑性研究[J].教师,2017(2):123-124.

^② 杨宗武.加强师资队伍假设提升职业教育核如竞争为[J].中国职业技术教育,2011(21):80-82.

^③ 汪杰宇,汪婷婷,曹运华.中职教师企业实践的思考与探索——以上海市医药学校为例[J].职教通讯,2017(5):63-66.

^④ 迟本理,杨明祥,齐守泉.工科职业学校“三师”型师资队伍建设探析[J].中国职业技术教育,2015(4):84-87.

^⑤ 李良.激励理论在教师激励制度构建中应用研究[D].苏州大学,2009.

考虑职业资格薪酬的提升，发挥薪酬激励的作用，激发教师的自我成长欲望。第四，注重发挥“双师型”教师的价值，在课程安排上给予他们充分的发挥空间，由他们教授学校的示范专业课程，以心理上的成就感和工作上的挑战性，有效激励他们开展好专业教学工作。

第六章 结 语

我国正处于飞速发展的时期，亟需大力发展中职教育。中职教育在我国技术飞速发展的时代背景下，必然也需要大量技术人才的涌入，为我国的生产技术提供源动力。而如何提高这些中职学生的技术水平也需要提高整个职业教育师资力量，只有拥有了一个师资力量高的团队才能构建良好的师资教育环境。

F 职业学校作为县域中职学校，有较长的道路可以走。F 职业学校应积极采取措施，对目前师资队伍不够合理的地方进行调整，加强对自身师资队伍的有效建设。在积极调查现状的前提下，发现现今师资队伍存在的问题，针对性的提出相应的改进策略，有效强化学校办学与师资队伍建设的资金基础，完善师资队伍建设的配套制度保障体系，提高师资队伍建设管理的科学化水平，并全面提升师资队伍的整体能力素质。打造一支高素质、专业化、忠诚且进取的强大职业教育师资队伍，为 F 职业学校的长足发展提供强有力的师资保障。

由于笔者的文献阅读有限，调查部分也存在疏漏与不足的地方。因此在许多问题策略的研究上必然存在一定的局限性。因此笔者在本论文的研究仅限于职业教育的起步，对于许多亟待深化改革的措施，需要通过更多的实际专业考察，进一步的强化中职师资队伍建设的整体理论基础素养，并丰富广大职业教师的实践经验，以期能为职业学校师资队伍建设提供借鉴。

参考文献

著作类:

- [1]亚当·斯密.国富论[M].北京:商务印书馆,1979
- [2]西奥多·W·舒尔茨.论人力资本投资[M].北京:北京经济学院出版社,1990.
- [3]田秀萍.职业教育资源论[M].北京:光明日报出版社,2010.
- [4]刘春生,徐长发.职业教育学[M].北京:教育科学出版社,2002.
- [5]戚万学.道德教育新视野[M].济南:山东教育出版社,2004.32.
- [6]马庆发.中国职业教育研究新进展 2010[M].上海:华东师范大学出版社,2012.
- [7]王洁.教师的生态环境[M].江苏:东北师范大学出版社,2002:3.
- [8]王旭善.双师型教师队伍建设[M].北京:中国建筑工业出版社,2004.
- [9]姜大源.职业教育学研巧新论[M].北京教育科学出版社,2007,1

硕博论文类:

- [1]陈雪.重庆市S中等职业学校师资队伍建设存在的问题及对策研究[D].重庆理工大学,2014.
- [2]胡相芳.职业高中学前教育专业学生专业认同感研究[D].广西师范大学,2019.
- [3]韦一.Z中职学校师资队伍建设现状研究[D].河北师范大学,2018.
- [4]牛红玲.我国中等职业技术教育师资培养及培训研究[D].西南大学,2007.
- [5]解丽娟.中等职业学校师资队伍建设策略研究[D].浙江师范大学,2010.
- [6]伍成艳.眉山中等职业学校师资队伍现状及对策研究[D].四川师范大学,2012.
- [7]张惠.山东省中等职业学校师资队伍建设的策略研究[D].山东师范大学,2015.
- [8]陆海红.我国当前中等职业技术教育的困境与改革研究[D].福建师范大学,2001.
- [9]张靖婷.萍乡市民办中等职业学校师资队伍现状分析及其发展对策研究[D].江西农业大学,2017.
- [10]李璇.扎兰屯职业学院师资队伍建设研究[D].内蒙古农业大学,2017.
- [11]李良.激励理论在教师激励制度构建中应用研究[D].苏州大学,2009.
- [12]董思远.黑龙江省中等职业教育师资队伍结构研究[D].黑龙江大学,2015.
- [13]李婧媛.中等职业学校“双师型”师资队伍建设研究——以“订单式”人才培养模式为背景[D].内蒙古大学,2016.

期刊类:

- [1]陈跃芬. 集团化办学背景下中职学校师资队伍结构优化的发展与思考——以江苏省溧阳职教集团为例[J]. 职教通讯,2017(29):45-48.
- [2]赵方方,张桂荣. 我国中职学校师资队伍结构变化分析及建设建议[J]. 职业教育研究,2014(09):11-14.
- [3]陈建华,高倩. 中职师资队伍结构的问题及对策研究[J]. 职教论坛,2017(06):47-51.
- [4]林丹凤. 中职学校“双师型”教师队伍建设的困境与对策研究[J]. 职业技术,2017,16(09):60-65.
- [5]袁杰. 中职“双师型”教师队伍建设问题分析与对策[J]. 职业教育研究,2012(11):70-71.
- [6]王雪梅. 对中职“双师型”教师队伍建设的思考[J]. 河南教育(职成教版),2015(11):51-52.
- [7]贾璇,徐大真. 中职师资专业发展培训“供给侧”分析——基于 2015 年度中等职业学校专业骨干教师国家培训数据[J]. 职业技术教育,2016,37(27):45-48.
- [8]张建荣,王建初. 论职业教育师资的专业化培养[J]. 教育发展研究,2010,01: 12-13.
- [9]惠世恩,苗树胜,闫文艺. 中职学校师资队伍培养培训体系研究[J]. 中国职业技术教育,2012(09):68-71+96.
- [10]张伟罡. 当前中等职业学校师资队伍建设的几点思考[J]. 职教论坛,2012(07):63-65.
- [11]应慧源. 中等职业学校教师队伍建设中存在的问题及对策的思考[J]. 当代职业教育,2013(07):46-49.
- [12]刘永辉,邹伦富,彭远斌. 中等职业学校师资队伍建设调查研究——以泸州市为例[J]. 教育科学论坛,2017(03):8-11.
- [13]宁永红,凌志杰. 中等职业学校师资队伍建设的薄弱环节及应对策略[J]. 职业技术教育,2012,33(13):49-54.
- [14]梁梅,李鹏. 广西中等职业教育师资队伍建设的策略思考[J]. 当代职业教,2012(05):75-77.
- [15]杨宗武. 加强师资队伍假设提升职业教育核如竞争为[J]. 中国职业技术教育,2011(21):80-82.
- [16]林永希,史基升,段俊华. 地方师范院校“教师教育者”队伍建设问题及对策[J]. 继续教育研究,2019(6):29-35.

- [17]应雄.“双向多元”型师资建设:地方本科高校转型发展的关键[J].教育发展研究,2015(19):40-46.
- [18]马艳丽,周海涛.民办学校教师队伍建设改革的新进展新诉求[J].中国教育学刊,2019(7):19-23.
- [19]迟本理,杨明祥,齐守泉.工科职业学校“三师”型师资队伍建设的探析[J].中国职业技术教育,2015(4):84-87.
- [20]邵会婷,闫志利.我国中职师资队伍建设政策:回顾与前瞻[J].继续教育研究,2015(2):43-46.
- [21]李远祥.中等职业学校“双师型”教师队伍建设的探索与实践[J].中国培训,2016(20):115-116.
- [22]盛子强,辛彦怀,周琪.中等职业教育教师队伍建设:困境、成因与建议[J].中国职业技术教育,2015(36):65-69.
- [23]刘东菊,张建华,刘强.中职学校产教融合、校企合作的制度与政策研究——大力加强职业教育“双师型”教师队伍建设[J].亚太教育,2016(29):91-93.
- [24]赵凌.基于学科教学知识理论的高职英语师资队伍建设[J].教育与职业,2015(29):71-73.
- [25]张波涛.浅谈中职电类专业课师资队伍建设的几种途径[J].科学咨询,2016(53):56-57.
- [26]张丽丽.校企合作模式下中职学校师资队伍建设研究[J].现代职业教育,2016(20):191.
- [27]李光全.职业院校师资队伍建设措施[J].学园,2015(6):3-5.
- [28]杨成田,韩红伟.专业师资队伍建设存在的问题及对策[J].河南教育(职成教版),2015(5):11-12.
- [29]乔会亮,尹翠娜.中等职业教育学校“双师型”教师人才队伍建设中的问题与对策[J].人才资源开发,2015(17):10-11.
- [30]陈云波.百色市中职学校“双师型”教师队伍建设调查报告[J].广西教育,2016(38):13-14.
- [31]王新月,张玮,张志凯.中职师资队伍、专业成长需求与教师培训现状调研分析[J].职业教育研究,2016(6):51-56.
- [32]董红梅.校企合作对中职“双师型”师资队伍建设的支撑性研究[J].教师,2017(2):123-124.

- [33]汪杰宇,汪婷婷,曹运华.中职教师企业实践的思考与探索——以上海市医药学校为例[J].职教通讯,2017(5):63-66.
- [34]肖慧.中职卫校“双师型”教师队伍建设的实践与探索[J].知识窗(教师版),2016(3):8-10.
- [35]陈汉城,冯艳妮.基于创生取向的中职学校新教师成长问题与对策研究[J].新课程研究旬刊,2015(10):103-106.
- [36]刘雨华.中职学校教师发展与教科研管理策略[J].现代职业教育,2018(11):210-211.
- [37]马婷婷,王华,苏积英.依托校企合作平台加强中职中医美容专业“双师型”师资队伍建设[J].广西教育,2016(34):48-49.
- [38]侯艳霞.中等职业学校“双师型”教师队伍建设对策研究[J].当代教育实践与教学研究:电子刊,2015(5):242.
- [39]王伶俐.中职校企合作与师资队伍建设[J].科技视界,2015(36):202.
- [40]邵瑞影,鞠宏一,宋娟,等.民办中等职业教育示范校“双师型”师资队伍建设研究——以青岛胶南珠山职业学校为例[J].兰州教育学院学报,2015(3):72-73.
- [41]刘志兵,胡莎,尧丽云.社会地位视角下职教师资队伍建设研究[J].机械职业教育,2018(4):55-58.
- [42]吴苇.中职学校兼职教师队伍的现状与解决方略[J].知识窗(教师版),2015(2):64-65.
- [43]李建峰.论中职学校机械专业教学存在的问题及对策[J].都市家教:上半月,2017(1):34.
- [44]张天宝,叶昌金.欠发达地区中职学校烹饪专业“双师型”教师队伍的建设——以信宜市职业技术学校为例[J].好家长,2017(37):196-197.
- [45]韩志孝.校企“互聘共培”,促教师专业成长[J].河南教育(职成教版),2017(6):25-26.
- [46]马燕燕,刘东来,李万川,等.甘南藏族自治州中等职业学校师资队伍结构优化探索[J].新西部,2017(1):28-29.
- [47]庞广富.广西中职教育“双师型”师资建设的主要问题和解决途径[J].广西农业机械化,2015(4):38-40.

外文类:

- [1]PhilippGrollmann,FelixRauner,InternationalPerspectivesonTeachersandLecturesinTechnicalandVocationalEducation[M].Netherlands:Springer,2007:140

- [2]Frank Blinzing, Alison Shilela. 博洛尼亚宣言与德国职业技术教育师资培训新模式(一)[J]. 职业技术教育, 2007(21): 75-78
- [3]Prosser, C.A., Quigley, T.H. (1950), *Vocational Education in a Democracy* (revised edition). Chicago, IL: American Technical Society.
- [4]Technology Education and Vocational-Technical Teacher Preparation in Germany. Detail Only Available Report By: Theuerkauf, Walter E.; Weiner, Andreas. 1994 14pp. (ED406574)
- [5]Joerger, R.M. (2002). A comparison of the in-service education needs of two cohorts of beginning Minnesota agricultural education teachers. *Journal of Agricultural Education*, 43(3), 11-24
- [6]Lynch, R.L. (1997), *Designing Vocational and Technical Teacher Education for the 21st Century: Implications from the Reform Literature* (Information Series No. 368). Columbus, OH: Center on Education and Training for Employment.

附 录

职业高中师资队伍建设现状调查问卷

尊敬的老师:

您好! 非常感谢您在百忙之中抽时间阅读此份问卷并作答。本问卷的数据统计分析仅仅用于我校师资队伍现状的调查研究,不会对个人和所在学校造成负面影响,请您客观、如实填写即可,谢谢合作!

您的基本情况: (请在对应的选项“□”内打“√”)

性别: ☐男☐女

年龄: ☐30 岁以下☐30~45 岁☐45 岁以上

学历: ☐大专☐本科☐硕士

职称: ☐正高级☐副高级☐中级☐初级☐未定职级

教龄: ☐5 年以下☐5~10 年☐11~20 年☐20 年以上

请在每题的“()”中选择符合自身情况的选项

1.您的来源渠道是 ()

A.师范类学校毕业 B.非师范类学校毕业 C.文化课教师转岗 D.企业

2.您到岗时入职的培训情况是 ()

A.有简单的培训 B.有较为严格的培训 C.未参加入职培训直接上岗

3.您入职后所参与过的培训有 () (可多选)

A.校内培训 B.市级职业教育师资培训基地的培训 C.省级培训 D.国家级培训

4.您任教的课程是 ()

A.专业课 B.文化基础课 C.实习、实训指导 D.其他

5.您所在学校职称职务晋升及评奖评优的考核依据有 () (可多选)

A.科研成果 B.教学质量 C.教师思想道德水平 D.工作态度与方法

E.教师自我评价 E.教师互评 F.领导直接任命 G.各方面综合考量

6.您所参与过的关于提高师资队伍水平的活动有 ()

A.技能大赛 B.公开课 C.听评课 D.校本教材或课程的开发

E.论文或教学成果的撰写与发表 F.学科教研活动

7.您参加学科教研活动平均为 ()

A.1 次/周 B.1 次/两周 C.1 次/月

8.学校给您安排的周课时量为 ()

- A. ≤10 课时 B.10-14 课时 C.14-18 课时 D. > 18 课时
- 9.您所参与过的教学技能相关比赛有 ()
- A.技能大赛 B.信息化教学大赛 C.市级公开课比赛 D.其他
- 10.您觉得以下哪些事中职教师的必备素质 () (可多选)
- A.对职业教育的热爱及对教学工作的激情 B.对学生的热爱
- C.较强的专业知识及技能 D.良好的教学能力特别是信息化教学能力 E.其他
- 11.两年内您参与专业方向的企业实践交流的时间共有多久 ()
- A.偶尔简单的考察、学习 B.低于两个月 C.三至六个月
- 12.您所拥有的任教专业的职业资格等级证书为 ()
- A.高级技师 B.技师 C.高级工 D.中级工 E.无
- 13.五年内您在任教专业的相应企业一线岗位工作经验情况为 ()
- A.无企业工作经历 B.有一年以内的企业工作经历
- C.有一年以上两年以内的企业工作经历 D.有两年以上的企业工作经历
- 14.您所拥有的任教专业技术职称为 ()
- A.高级工程师 B.工程师 C.高级会计师或经济师 D.会计师或经济师 E.无
- 15.您任教学校对师德师风和校园文化建设的态度如何 ()
- A.十分重视, 定期有相关会议培训及活动 B.一般, 偶尔为之 C.不重视
- 16.您对当前薪资水平及福利待遇是否满意 ()
- A.非常满意 B.满意 C.一般 D.不满意
- 17.您的职业倦怠情况及出现时间为 ()
- A.入职后一个月内 B.入职后 1 到 3 年 C.入职后 3 到 5 年
- D.入职后 6 到 10 年 E.入职后 11 到 20 年 F.从未有过职业倦怠
- 18.您觉得自己出现职业倦怠情况的原因有哪些 () (可多选)
- A.个人人格特征使然 B.知识水平不足 C.教学压力繁重 D.社会地位及薪资水平低
- E.缺乏公平的竞争机制 F.人际关系处理欠缺 G.来自学生层面的影响
- H.社会的负面评价
- 19.您觉得现阶段工作中迫切需要调整 and 解决的问题有 ()
- A.教学压力大, 课时多, 任务重 B.学生基础知识薄弱, 教学进程难以推进
- C.与学生缺乏有效沟通, 师生关系处理不好 D.学生学习积极性差, 自觉性差
- E.学校安排的活动太多, 占用备课教研时间 F.自身知识能力水平有待提高
- G.其它 (请注明)

20.您对本校师资队伍建设还有哪些意见或建议?

问卷内容到此结束，感谢您的配合支持，祝您生活愉快!

访谈提纲

1.请您对贵校教师来源、编制名额限制情况、缺编情况、兼职教师规模及来源情况以及教师队伍的流动情况，进行简单介绍，并谈谈您认为目前教师编制及管理上还存在什么问题？

2.请您介绍一下贵校目前的校企合作交流情况？

3.请您分别对贵校新教师入职培训、骨干教师培训、老教师继续教育、兼职教师培训、文化课教师培训的情况做一下介绍？

4.请您谈谈贵校对“双师型”教师的定义和评价标准，并依据贵校标准，介绍一下“双师型”教师在贵校师资队伍中的占比情况？再请简单介绍下贵校“双师型”教师的培训措施和效果？

5.请您谈谈贵校兼职教师队伍的基本情况、任课情况，客观评价一下兼职教师的素质和教学质量？

6.请您谈谈贵校在师德师风建设方面的举措和效果？

7.请您介绍下贵校目前教师晋升、评优评奖的标准依据，并谈谈您对现行标准依据公平性的看法？

8.请您介绍下贵校师资队伍建设与管理方面的具体制度、措施以及所取得的成果，并谈谈您认为目前还存在的问题？

9.请您介绍一下贵校在师资队伍建设中的资金投入？

致 谢

闲云潭影日悠悠，物换星移几度秋。两年的读研究生涯即将画上句号，回首这两年的时光，我在学习上和思想上都受益匪浅，期间所取得的没一点进步都离不开老师的谆谆教诲，同学、朋友的热心帮助和家人的默默支持，谢谢你们！

首先，衷心感谢我的导师侯佳老师。依然记得两年前我调剂到教育管理专业，侯老师欣然将我接纳，时至今日每每想起仍倍感温暖。两年间，生活中，侯老师为人和善、宽以待人的人格魅力影响着我，点燃了我受挫的自信，侯老师平日的教诲与关怀是我前行的动力。老师以身作则、坚持不懈和平易谦逊等为人处事的精神品格也都值得我去终生学习；学习上，从最开始的懵懂无知，到今天完成毕业论文，每一步都凝聚着侯老师的关心和汗水。侯老师渊博的学识、严谨的治学态度和认真负责的工作作风令我受益良多。本文从选题、修改到完稿都离不开侯老师的心血与精力。在毕业和论文完成之际，谨向恩师致以最衷心的感谢和诚挚的祝福。

其次，真诚感谢 F 职业学校。我于 2013 年大学毕业之后来到 F 职业学校就职，是这所学校给了我一个为人师表的机会，让我能实现自我价值，给我工作锻炼的机会与平台。在我撰写论文期间，感谢 F 职业学校李计文校长的帮助，感谢学校每一位老师的配合与支持，使我顺利完成问卷与访谈。

最后，特别感谢我的父母和家人，我永远不会忘记他们的良苦用心和一如既往的支持与鼓励。感谢 94 岁高龄的外婆对我的关心与牵挂，每次打电话都会问我能不能吃好，学习压力大不大；感谢年近六旬依然对我默默付出的父母，感谢他们对我的养育之恩，感谢在我当初选择考研的时候，他们的理解与支持；感谢舅舅在我成长的道路上对我的指点与扶持；感谢弟弟在我困顿时为我排忧解难。谢谢你们，衷心的祝愿你们健康幸福！

个人简况及联系方式

个人简况:

姓名: 魏莹

性别: 女

籍贯: 山西省忻州市繁峙县

个人简历:

2018 年 9 月-2020 年 7 月 就读于山西大学教育科学学院

2010 年 9 月-2013 年 7 月 就读于太原师范学院中加希尔克学院

2007 年 9 月-2010 年 6 月 就读于山西省繁峙县繁峙中学

联系方式:

电话: 15835003928

电子信箱: 610883790@qq.com

承 诺 书

本人郑重声明：所呈交的学位论文，是在导师指导下独立完成的，
学位论文的知识产权属于山西大学。如果今后以其他单位名义发表与在
读期间学位论文相关的内容，将承担法律责任。除文中已经注明引用的
文献资料外，本学位论文不包括任何其他个人或集体已经发表或撰写过
的成果。

作者签名：魏莹

2020 年 6 月 2 日

学位论文使用授权声明

本人完全了解山西大学有关保留、使用学位论文的规定，即：学校有权保留并向国家有关机关或机构送交论文的复印件和电子文档，允许论文被查阅和借阅，可以采用影印、缩印或扫描等手段保存、汇编学位论文。同意山西大学可以用不同方式在不同媒体上发表、传播论文的全部或部分内容。

保密的学位论文在解密后遵守此协议。

作者签名：魏莹

导师签名：侯纯

2020 年 6 月 2 日