

# 职业教育属性下公共课师资队伍建设的路径探索

李 婷

广东开放大学(广东理工职业学院)公共课教学部, 广东 广州

收稿日期: 2025年11月11日; 录用日期: 2026年1月19日; 发布日期: 2026年1月26日

---

## 摘要

自2018年印发《关于全面深化新时代教师队伍建设改革意见》、2021年《深化新时代教育评价改革总体方案》和2022年《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》以来,高职教育教学改革取得了显著成效,同时也暴露了较多问题,要整体推进新时代教育改革,最有效的举措在于推进高质量高水平的教学队伍建设。公共课作为培养学生综合素质的重要教学板块,其师资队伍建设、教学内容、教学评价等都应协同改革,充分体现新时代职业教育的需求性和实用性。以落实立德树人根本任务建设良好师德师风、深化教师管理机制改革的教育强国建设目标,探索以完善管理机构、完善师资队伍方案以及综合评价教师等途径,通过激化内生动力,打造以“双师型”队伍为主、专兼结合的公共课师资队伍,在真正意义上推进职业教育高质量发展。

---

## 关键词

职业教育, 协同改革, 公共课教师, 队伍建设

---

# Exploring Approaches for the Development of General Course Faculty with Vocational Education Characteristics

Ting Li

Department of General Education, Guangdong Open University (Guangdong Polytechnic Institute),  
Guangzhou Guangdong

Received: November 11, 2025; accepted: January 19, 2026; published: January 26, 2026

---

## Abstract

Since the release of “Opinions on Comprehensively Deepening the Reform of Teacher Team Cons-

struction in the New Era" in 2018, the "Overall Program for Deepening the Reform of Educational Evaluation in the New Era" in 2021, and the "Opinions on Deepening the Reform of Modern Vocational Education System Construction" in 2022, the reform of teaching and learning in higher vocational education has achieved remarkable results, and at the same time, it also exposes a greater number of problems, and in order to promote the reform of education in the new era as a whole, the most effective initiative lies in the promotion of high-quality and high-level construction of teaching teams. As an important teaching plate for cultivating students' comprehensive quality, general courses should be reformed in concert with the construction of its teaching team, teaching content and teaching evaluation, as well as fully reflect the needs and practicality of vocational education in the new era. Guided by the national objective of building a robust educational system—which entails strengthening professional ethics and refining teacher management mechanisms—this study explores pathways to advance the high-quality development of vocational education. These pathways include optimizing administrative frameworks, enhancing faculty development programs, and implementing comprehensive teacher evaluation systems. By stimulating internal motivation, the aim is to establish a dedicated public course teaching team, primarily composed of "Dual-Qualified" teachers and supplemented by a mix of full-time and part-time staff, thereby substantively driving progress in vocational education.

## Keywords

Vocational Education, Coordinated Reforms, General Courses Faculty, Construction of Teaching Teams

---

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

在部署教学改革的过程中，政府出台了各类指导意见和政策支持，中共中央国务院 2018 年印发《关于全面深化新时代教师队伍建设改革意见》、2021 年印发《深化新时代教育评价改革总体方案》和 2022 年印发《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》，从时间轴上看，国家层面早已做好顶层设计，围绕国家建成教育强国的战略要求，建设高质量教育体系势在必行。各地机关单位要结合政策给予当地高校财政、政策扶持，而各高校则应结合办学所在地的区域特色、产业需求培养对口专业技术人才，以推动形成和市场需求相适应、产业结构相匹配的现代职业教育模式，各单位争相在改革中发挥引领示范作用。

我国教育改革的步伐不断加快，教育领域成绩突出，公共课作为高职教育尤其是素质教育的重要组成部分，对于培养学生的综合素质具有重要指引作用。但在大多数高职院校里，公共课师资队伍建设也普遍存在数量不足、结构不合理、专业素养能力不高、考核机制不健全、人才发展通道不明朗等问题，这样的机制弊端恰如限制公共课师资队伍建设的瓶颈，都是目前公共课师资队伍建设亟需解决的难题<sup>[1]</sup> [2]。为解决这些问题，在做好十五五规划的时间点下，我们深入分析问题的根源，采取有针对性的措施，比如提高待遇、优化教师结构、完善人才培养体系等方式，来吸引和稳定优秀公共课教师。同时需要通过改革教师评价机制，激励教师不断进行教学研究和实践，以适应教育改革的要求<sup>[3]</sup> [4]。

教师是教育建设支出占比最大的部分，而教师良性的专业发展则是教育投资收益最大化的重要保障。但教师专业发展并不是教师个人的单一“培训 - 接收”模式，而该是“主动探索 + 集体发展”的生态化

系统工程，是贯穿教师个人整个职业生涯的持续过程。

只有通过系统的规划和科学的管理，不断提高教师的专业素养和教学能力，才能真正意义上提高公共课教育的质量和效果，为培养学生的综合素质提供有力保障。

## 2. 公共课师资队伍现状

大多数高职院校的公共课教师数量尚不能满足教育的需求，在一些地区，公共课教师由学院专业教师兼任，公共课未设立专职管理部门，公共课统一由教务部门负责管理，这直接影响了公共课教育的普及面和质量。其次，教师的专业素质和教学能力也存在不均衡的情况，部分教师由于缺乏系统的培训和持续的培养计划，导致他们在教学方法和理念上相对落后，无法满足新时代职业教育的需求；培训内容并未侧重公共课程内容设置，导致公共课的教学内容和专业课能力、就业能力脱轨等。另外，教师的结构性问题也比较突出，特别是在性别比例、年龄结构、学科专业背景等方面，未能充分满足公共课教育的多元化需求[5] [6]，同时，因培养计划的不完善，未体现老带新等人才培养机制。

### 1) 公共课教师的数量不足、结构不合理

随着教育改革的深入以及教育需求的多样化，公共课教师的需求量逐渐增加，然而各高校公共课教师普遍存在职数少、年龄学科结构不合理等情况，财政投入、岗位设置不足、新老教师交替不衔接等因素，使得公共课教师队伍难以形成合力的人才储备，影响了教学整体的连贯性和系统性，最终直接影响公共课教育的覆盖面及质量[7]。

### 2) 公共课教师的素质参差不齐

近年来各高校的教师队伍整体学历层次显著提高，但公共课教师的专业素养和教学能力仍存在较大差异，在职教师的继续教育内容不对口、专业发展的机会受限等因素，也直接制约了公共课教师的专业成长和教学技能的提升。

### 3) 公共课教师的职业发展通道和机会也是当前面临巨大挑战

部分高职院校因未建立完善的教师发展体系，年轻教师对自身专业、价值认识不清晰，尤其是公共课教师，对职业认同感及个人发展规划上存在诸多困惑。而公共课教师业绩认定范围只限于其专业，未能体现学科通识能力整合特点，未设立符合公共课特色的职称评审标准，公共课教师职业晋升通道不明朗等问题都亟需通过建立完善的教师发展体系来加以解决[8]。

## 3. 打造高质量公共课教学队伍的意义

科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略是我国需要长期坚持的关乎现代化建设高质量发展的重大战略，大力开展素质教育，促进学生全面而个性发展，为建设教育强国培养创新型的接班人，这是党的二十大提出的重要任务[9]-[11]。

根据《教育部关于职业院校专业人才培养方案制定与实施工作的指导意见》教职成[2019]13号文件提出三年制高职院校，公共基础课程学时应当不少于1/4，公共选修课时不少于1/10，这充分体现了公共课在专业人才培养的重要位置。

大多数高校将大部分公共类课程设置在大一、二开设，既是为专业课程做铺垫，同时也是在协助新生从中学的被动学习过渡到大学的主动学习。另一个原因，大一、二正是建立正确的价值观和社会责任感的关键时期，公共课教师肩负着引导学生培养正确三观的重要责任。

由此，我们可以清晰认知公共课师资队伍水平直接关系高校的人才培养质量，明确了公共课师资队伍建设对高等教育改革成效起着奠基作用的位置，关系着素质教育的落实和持续推行，决定着学生全面发展的结果。为进一步深化教育改革，公共课师资队伍建设应与时俱进，持续实现教学能力的多元化和

前沿化。

### 1) 用良好的师德师风建设强效素质教育

教师不仅是学术的传授者，更是价值的传递者。作为公共课教师要以鲜明的立德树人形象，通过优秀的思想政治素质和师德师风品质，在教学、日常活动中影响学生。只有成为学生的良师益友，才可以更好地引导学生。谨记“为党育人、为国育才”的使命，践行培养符合新时代中国特色社会主义思想的践行者和接班人的职责。

### 2) 用师资实践能力提质职业教育

作为新时代大学教师，只传授知识是远远不够的，传道授业解惑是基本，更重要是引导学生将知识转化为能力，培养学生的再学习能力，在不断的模仿、实践中提高职业生命力和社会生存力。

职业教育的实践性和开放性要求学校应与当地企业建立紧密的合作关系，通过产学研方式，将产业前沿所需技能要求明确在教学计划当中，增强教学的现实意义。同时，教师在企业实践中可以更快更直接地更新知识体系，提高自身职业技能。校企合作还有助于建立起教师与产业界的桥梁，更利于教学内容的更新迭代，明确专业培养的目标，为学生传授对口的就业技能和提供真实的实习、就业机会。公共课教师作为课程思政建设的关键一环，深入产业一线实践的必要性毋庸置疑。

由此可见，公共课师资队伍质量决定公共课程教学质量，而教学质量决定教学效果，教学效果直接影响未来接班人的整体素质水平，所以打造高素质公共课师资队伍迫在眉睫。

## 4. 探索高质量公共课师资队伍的建设路径

针对以上公共课师资队伍现状问题及相关研究策略，高职院校建设高素质公共课师资队伍有了明确的有针对性的措施。设立专职管理机构、加大财政投入，完善师资队伍建设方案、打造畅通的人才晋升通道、综合评价教师等，都是建设高素质公共课师资队伍的重要环节。

### 1) 完善管理机构，设立公共课专职管理部门

为解决高校公共课教师队伍管理问题，深化教师和教学管理改革，提高教师的归属感和积极性，完善管理、监督职能，提高教学质量，设立素质教育中心、公共课程管理部门，指定课程负责人，明确机构管人、人管课的职责，分配专项经费，有效提高公共课师资队伍的建设与管理。

### 2) 完善师资队伍建设方案，打造畅通人才晋升通道

为确保师资队伍的稳定发展，高校应逐步增加公共课教师编制，人力资源部门可考虑每5年招聘引进新的公共课教师，梯度培养，为队伍注入源源不断的血液。优化教师队伍结构，合理配置教师资源，避免教师资源断层情况，确保公共课教育全面、稳步而高质量发展。

高素质教师队伍不仅仅是数量上的增加，更需要注重其素质、教学能力和育人水平，为此，为在职的教师提供持续的专业培训、符合课程特色的继续教育培训、数学化教学能力培训等是师资队伍建设长效的重要路径。

建立完善的培养计划，从招聘时充分考虑教师的专业背景，入职时明确年度培养计划，指定骨干教师传帮带一对一联系指导，明确三/五年期考核指标。鼓励教师在职、半脱产参加学历学位进修，全面提升教师的专业素养和教学能力。

“双师型”教师队伍是职业教育高质量发展的关键支撑，是学校和企业之间的桥梁，在产教融合中着实推动了教育内容和产业需求对接。在高校分类、办学评估等工作中明确指出职业院校在师资队伍建设中“双师型”教师比例需达85%以上的要求，也充分体现了“双师型”师资队伍建设的必要性。鼓励在岗的公共课教师通过参与横向项目、各学科调研、考取职业资格证书、参与职业技能等级培训等获取“双师型”教师身份，是建设“双师型”教师队伍的基本路径。但“双师型”教师认定只是基本标准，确

保“双师”身份的教师始终保持最新的企业一线实践经验才是目的，所以对教师的实践时长、经验积累的考核必不可少。只有“双师型”教师真正投入到产业一线，才能及时了解产业人才培养需求，在教学过程中融合产业的实践经验和产业前沿新技术，有效提高职业教育人才培养的针对性和实用性。

评聘结合，将公共课教师的编制职数和专业教师同一标准聘用，职数不够可以采取校内补贴方式对等职数聘用。细化待遇等级，提高非编制教师的待遇，三年期考核达标即可申请晋升高一级待遇，肯定教师职业价值，给予教师极大鼓励，以稳定优秀教师。

同时，认定指导老师在指导期间的业绩，对骨干老师设定指导考核指标，设置校级杰出青年教师、优秀教学名师等培养计划，将被培养教师的业绩成果同样认定为指导老师业绩，在传帮带中突出各级名师职能。将师资队伍分类管理、分级考核，让每一位教师对自身的职业发展有明确目标，促进个人专业发展稳步走向专家水平。

另外，公共课师资队伍应体现多领域的特点，打造专兼结合的高素质公共课教师队伍。在加强已在岗在编的公共课专职教师的同时，充分利用学校现有师资，邀请各专业的优秀教师参与公共课的教学，开展有专业特色的公共课。另外，可以选拔具有专业前瞻性的行政管理人员参与到公共课的课程设计、教学当中，以不同形式丰富课程思政内容，突出培养就业技能的职业教育属性[12][13]。通过产教融合形式，邀请企业行家名家参与公共课程内容设计、教学，制定人才培养标准等，培养行业顶尖技术和基本技能。这类措施在国内部分名校早已推行实践，例如北京大学“元培模式”通过跨学科、团队授课的形式开展核心通识课程，清华大学“新雅书院”的专兼职师资队伍，武汉大学鼓励高层次人才和科研教授讲授公共基础课，复旦大学邀请不同学科的资深教授组成课程委员会等，均值得借鉴学习。

提高教师的综合素质和创新能力，除了专业知识的更新之外，公共课教师还需要具备较强的教学设计和创新能力，以设计出符合当代学生职业发展需求的教学方案。学校可以通过举办各种专业发展培训、工作室、专业沙龙来提高教师相对应的能力。同时，教师也应该主动学习新的教学理念和方法，例如项目式学习、翻转课堂等新型教学模式，以适应教育的发展需求。

### 3) 综合多样化考核评价，建设良好师德师风

公共课教师队伍肩负基础类、通识类课程，是素质教育的主要教学范畴，同时，公共课更利于课程思政内容开展，所以公共课教师的思政关必须严抓。在日常管理中，将师德教育渗透到每一个环节，学校宣传部门应下沉教学单位将优秀教师的行为事迹形成宣传材料，广泛宣传教育家精神和行业模范标榜力量，营造师德师风良好风气，塑造正向积极“三全育人”教学环境。

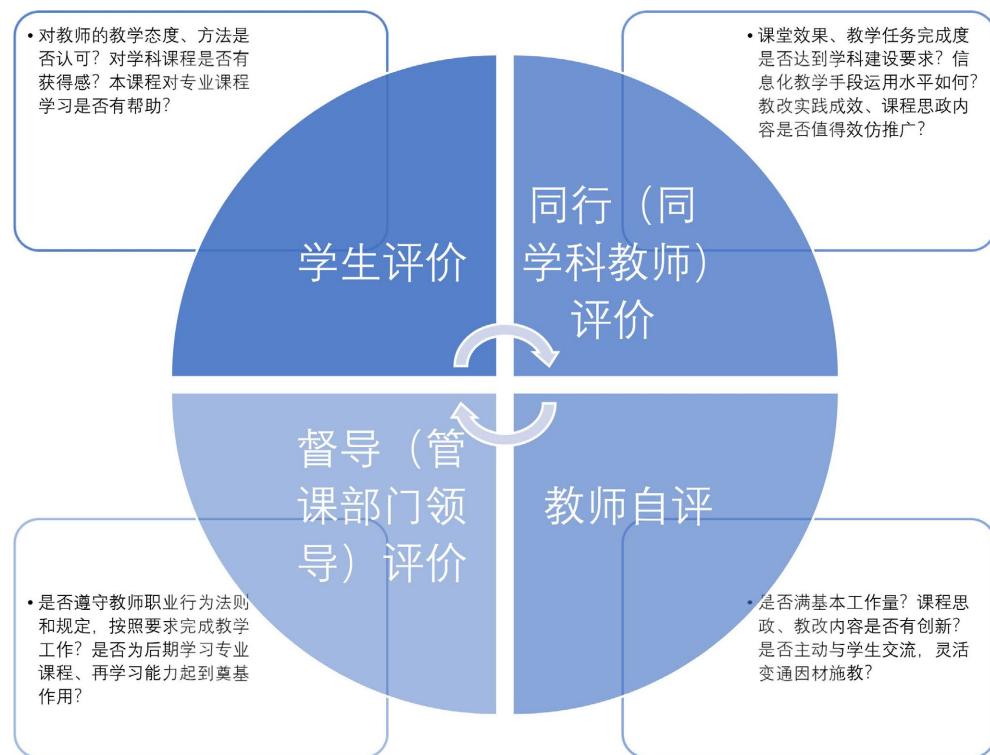
在教师评价时采取师德师风一票否决权。学校建立健全的师德师风建设体系，定期组织师德教育培训，将意识形态内容列为公共课教师培训的一部分，并通过建立师德师风监督机制，确保教师行为符合社会期望和职业标准。

对于公共课教师可以在签订培养计划时自由选择参考科研型或教学型标准进行分类培养，设定三年中期考核、五年培养目标，考核周期时严格执行标准进行考核。关于科研型考核，可以降低教师面授课时的标准，侧重论文、课题研究的要求，实施带薪学术假制度和科研成果的工作量认定，设定固定期限的学术假，以参加国内外的学术会议，或者进行相关的研究工作，从而更新知识，提高科研能力，并将前沿的学术成果融入到实际教学中去。而教学型考核则侧重教师教学能力，严格教学课时的同时，鼓励青年教师至少参加一次校级以上青年教师教学技能比赛，发表教改论文等，以科研成果认定部分工作量。通过建立灵活的工作制度和合理的薪酬分配体系，从而创造一个公平竞争、合理流动的良性队伍环境。

建立科学的公共课教师职称评定机制，认定公共课教师参与指导学生参加各类职业技能比赛业绩，激励师资队伍在各领域百花齐放。

建立以学生、同行(同学科教师)、督导(管课部门领导)、教师自评等形式为评价主体的多维综合评价

体系(见图1),并及时将各类评价结果反馈给教师个人,综合评价的目的不在于惩罚而在于促进教师个人的专业发展,引导教师主动进行教学反思,制定个人专业发展计划并持续改进。



**Figure 1.** Examples of comprehensive evaluation indicators  
**图 1.** 综合评价指标示例

综合评价指标体系会随着教师个人的专业发展水平进行调整、修订,针对不同学科背景,在具体的考核点上也会有所侧重,设置特色化评价模块,协助教师对自身专业水平有更充分的了解,并加以改进。

#### 4) 面临的挑战和应对策略

要真正建设一支高质量教学队伍,财政压力、管理成本、培训类型转型等是必将面临的挑战。针对财政压力方面,学校可以通过加强与企业开展产学研合作,争取科研项目经费、共建实践基地、推进科研成果转化等提高收入。管理成本方面,建立教师发展电子档案,整合各类评价数据,实现过程性数据采集与分析,明确教师现阶段任务以及减轻管理压力。培训类型转型方面,为提高培训效果,在假期期间组织服务专业符合高职教育特色的培训班,让教师深入企业一线,深刻理解“双师型”教师的职业特征,明确专业人才培养需求,以达到开展公共课教学时服务专业的宗旨。

正如高校教育要培养每一位学生全面而个性地发展,我们高校教师也应该成为独特开放的个体,每一位到校的青年教师,人力资源部门都有职责培养其成为出色的教师,同时每一位教师都有明确的职业规划和成长目标。高校事业的发展依赖高素质的教学队伍,只有双方都有清晰一致的目标,才能在专业上坚定地去实践。只有完善管理机构、完善建设培养方案和综合考核评价三个方面打好“组合拳”,才可以稳步提升高素质公共课师资队伍建设成效。

## 5. 结语

综上所述,职业教育培养的人才应具备职业导向性、实践融合性和灵活适应性[14][15],明确了职业

教育目标后，以成果导向建设高素质公共课师资队伍具有目的性和可行性，通过完善管理机构，设立公共课专职管理部门，提高教师队伍的有效管理；通过完善师资队伍建设方案，打造畅通的人才晋升通道，明确教师职业发展目标；通过综合多样化考核评价，形成教学反馈和专业发展的闭环，为营造“三全育人”教学环境提供保障。只有三个方面同步进行，才能打造出一个结构合理、素质优良、充满活力且符合职业教育需求的公共课教师队伍，为深化教育改革提供坚实的人才支撑。

## 参考文献

- [1] 王莹莹. 转型背景下公共课教师队伍的建设困境及突破路径研究[J]. 科技资讯, 2022, 20(6): 157-160.
- [2] 胡咏梅, 刘雅楠, 翟东升. 我国高校学科教学论教师队伍建设的现状、问题及对策[J]. 教育学报, 2023, 19(5): 162-182.
- [3] 杨茹茹, 陈梁, 潘向文, 董琴. 全面深化新时代高校教师队伍建设政策初探[N]. 山西科技报, 2024-08-08(B03).
- [4] 中共中央, 国务院办. 关于推动现代职业教育高质量发展的意见[N]. 2021-10-12.
- [5] 张萍, 赵梦丹, 曾平. 增强职业教育适应性背景下职教公共基础课教师队伍建设路径研究[J]. 中国多媒体与网络教学学报(中旬刊), 2022(7): 183-186.
- [6] 蒋楠, 郭一凡, 周倩. 新时代我国教师队伍建设政策研究——基于《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》的文本分析[J]. 法学教育研究, 2020, 31(4): 339-362.
- [7] 朱旭东, 袁桂林, 赵明仁, 等. “新时代教师队伍建设”笔谈——学习贯彻《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2018, 36(4): 28-30.
- [8] 王迪钊, 翁晨. 新时代教师队伍建设改革与地方政府的注意力配置——基于省域政策文本研究[J]. 湘潭大学学报(哲学社会科学版), 2019, 43(4): 46-50.
- [9] 中共中央, 国务院. 关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[Z]. 2018-01-20.
- [10] 《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》真正让教师成为令人羡慕的职业[Z]. 中国人才, 2018-03-07.
- [11] 中共中央, 国务院. 关于深化现代职业教育体系建设改革的意见[Z]. 2022-12-21.
- [12] 李婷. 高校公共课教师课程教学质量评价体系的构建探索[J]. 教育科学, 2023(10): 16-19.
- [13] 李婷. 基于通识教育视域下高校素质教育课程体系构建探索[J]. 公关世界, 2024(2): 139-141.
- [14] 毛菊, 夏冬梅. 如何培养高质量职业教育师资? [J]. 外国教育研究, 2025, 52(1): 118-128.
- [15] 李阳, 潘海生. 什么是好的职业教育改革——基于职业教育政策的分析[J]. 内蒙古社会科学, 2024(3): 197-204.