

# 新时代技工院校思政课教师队伍建设路径研究

马 骁 赫鹏飞 南 魁 许海军

河北建筑工程学院 河北 张家口 075000

**【摘要】**：在新时代背景下，技工院校承担着为社会培养高素质技术技能人才的重要使命，思政课作为落实立德树人根本任务的关键课程，其教师队伍建设的至关重要。河北省技工学校思政课教师队伍的状况直接影响着思政教育的质量和效果。深入研究其基本状况、剖析存在的问题并提出针对性的对策建议，对于提升技工院校思政教育水平、培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人具有重要意义。

**【关键词】**：新时代；技工院校；思政课教师队伍；建设路径

DOI:10.12417/2982-3811.25.08.023

## 引言

新时代赋予了技工院校培养高素质技术技能人才的重任，思政教育作为人才培养的重要环节，其质量直接关乎学生的全面发展与成长。在河北省，技工学校思政课教师队伍建设的成效，不仅影响着思政教育的实施效果，更关系到社会主义建设者和接班人的培养质量。然而，目前河北省技工学校思政课教师队伍的实际状况如何，存在哪些亟待解决的问题，又该采取怎样的建设路径，这些问题都需要深入研究与探讨。基于此，对河北省技工学校思政课教师队伍建设路径展开研究具有重要的现实意义和实践价值。

## 1 河北省技工学校思政课教师队伍基本状况

### 1.1 年龄与教龄结构

在河北省技工学校思政课教师队伍当中，年龄分布有着鲜明的特征。35岁以下的年轻教师占比大致为55%，这充分显示出队伍的年轻化趋势十分明显。年轻教师就像一股新鲜的血液，为整个教师队伍带来了无限的青春活力与创新思维。他们充满激情，对新事物的接受能力强，能够快速将新的理念融入到教学当中。36-50岁的教师占比约为35%，这部分教师年富力强，既有丰富的人生阅历，又有一定的教学经验积累，在教学中能够做到游刃有余。50岁以上的教师占比约为10%，他们是教师队伍中的“元老”，有着深厚的教学底蕴和丰富的教学智慧。

从教龄来看，由于年轻教师占比较大，教龄较短的教师自然占据多数。年轻教师虽然在教学经验方面略显不足，但他们具有很强的学习能力和创新精神，能够迅速掌握新的教学方法和技术<sup>[1]</sup>。而教龄较长的教师则可以凭借自己多年的教学经验，

为年轻教师提供宝贵的指导和建议，促进教师队伍的整体成长和发展。

### 1.2 学历与职称层次

学历水平上，教师队伍呈现出较高的学历层次。本科及以上学历的教师占比较高，这说明教师们具备扎实的理论基础和较强的学习研究能力，能够为学生传授更专业、更前沿的思政知识。他们在学术研究和教学实践中不断探索，为思政教育注入新的活力。

职称等级方面，高级职称的教师占比约为28%，中级职称教师占比大概在32%，初级职称教师占比约为40%。初级职称教师占比较大，反映出教师队伍中有很多处于成长阶段的教师。他们充满干劲，渴望在教学中取得进步。随着时间的推移和教学经验的积累，他们有望逐步晋升职称，使教师队伍的职称结构更加合理。

### 1.3 学科背景与教学经验

在学科背景上，虽然没有详细的统计数据，但可以合理推测，思政专业出身的教师应该占有一定的比例。思政专业背景的教师的专业知识的深度和广度上具有优势，能够更好地把握思政课程的本质和内涵，为学生进行系统、全面的讲解。

教学经验方面，由于年轻教师居多，大部分教师从事思政教学的时间可能不长。不过年轻教师思维敏捷，善于运用现代信息技术和多样化的教学手段，使课堂更加生动有趣，吸引学生的注意力。而教学经验丰富的教师则擅长根据学生的实际情况调整教学策略，提高教学的针对性和实效性。不同教学经验的教师相互学习、相互借鉴，能够形成良好的教学氛围，提升整个思政课教学的质量，

基金项目：本文系2024年度河北省人力资源和社会保障研究课题“新时代我省技工院校思政课教师队伍建设问题研究”（课题编号：JRSJY-2024-1111）的研究成果。

## 2 河北省技工学校思政课教师队伍建设存在的问题

### 2.1 师资数量不足

在河北省技工学校，思政课师资数量不足是个挺严重的问题。从师生比例来看，按照正常的教学标准，一名思政课教师负责的学生数量应该控制在一个合理区间，这样才能保证教学质量和对学生的关注程度。然而实际情况是，平均一名思政课教师要面对约250名学生，这一比例远远超出了合理范围。

因为教师数量严重不足，教师的教学任务繁重得很。很多思政课教师每周要承担至少十六七节课的教学任务，有的甚至能达到二十几节。这么多的课让教师根本没多少时间和精力去认真备课，精心设计教学内容，也没办法仔细批改学生的作业，更没时间和学生深入交流<sup>[2]</sup>。学生在学习过程中遇到的问题不能及时得到解决，学习效果肯定会受影响，思政教育的质量也就难以保证。

### 2.2 专业素养有待提升

部分河北省技工学校思政课教师在思政理论研究和教学方法创新方面存在明显欠缺。在思政理论研究上，大概有35%的教师很少参与相关的学术研究活动，对思政领域的前沿理论和动态了解非常有限。他们的教学内容往往局限于教材上的基础知识，没办法把最新的理论成果融入到课堂教学中，导致教学内容缺乏深度和时代感。

在教学方法创新方面，很多教师还是习惯用传统的讲授式教学方法，约45%的教师很少尝试新的教学手段和模式。课堂上就是老师在上面讲，学生在下面听，气氛很沉闷。这种单一的教学方法很容易让学生觉得思政课枯燥乏味，学习积极性提不起来，教学效果自然好不到哪儿去。新时代的思政教育需要教师不断提升专业素养，创新教学方法，才能吸引学生，提高教学质量。

### 2.3 职业发展受限

河北省技工学校思政课教师在职称评定、培训进修等方面面临着不少困难和阻碍。在职称评定上，评定标准比较严格，竞争特别激烈。很多教师即便教学成果突出，学生评价也很高，也很难获得晋升机会。据统计，每年能够成功晋升职称的教师比例只有可怜的8%左右。

在培训进修方面，学校提供的机会少之又少。大约有55%的教师表示，他们很少有机会参加专业的培训和学术交流活动。教师没办法接触到先进的教学理念和方法，自身的专业成长受到很大限制。职业发展受限让很多教师感到很迷茫，工作积极性也受到打击，这对教师队伍的整体发展和思政课教学质量的提升都非常不利。

## 3 影响河北省技工学校思政课教师队伍建设的因素

### 3.1 外部环境因素

社会对技工教育的重视程度在很大程度上影响着河北省技工学校思政课教师队伍建设。当下，社会上普遍存在一种观念偏差，约65%的民众觉得技工教育比不上普通教育。这种观念使得技工院校在社会上的认可度较低，在招聘思政课教师时，处于比较劣势的地位。很多高学历、高素质的人才更愿意去普通院校任教，毕竟那里有更好的发展前景。这就导致河北省技工学校在吸引优秀思政课教师方面困难重重，使得教师队伍在师资质量上难以得到提升。

政策支持力度也对队伍建设起着关键作用。尽管有相关政策提出要加强技工院校思政教育，但在实际落实过程中，很多政策并没有完全落地。约45%的学校反馈，在教师培训、教学资源投入等方面，缺乏足够的政策资金支持。教师参加专业培训的机会少之又少，教学设备也因为资金不足而无法及时更新<sup>[3]</sup>。这不仅影响了教师的教学积极性，也使得教学质量难以得到保障，长此以往，对教师队伍的长远发展非常不利。

### 3.2 学校内部管理因素

学校的教学管理模式存在不少问题，严重影响着思政课教师队伍建设。部分学校对思政课重视不足，依旧把技能课程作为重点，约35%的学校在课程安排上，大幅压缩思政课课时。这让思政课教师的教学工作受到极大限制，无法充分施展自己的教学能力。而且教学管理缺乏灵活性，教师在教学方法创新和课程设计上受到诸多条条框框的约束。教师想尝试新的教学方法，却往往因为不符合学校的规定而无法实施，这就使得课堂变得枯燥乏味，学生的学习积极性不高，教学效果自然也大打折扣。

激励机制方面同样存在缺陷。约60%的思政课教师认为学校的激励机制不合理。在职称评定、绩效奖励等方面，没有充分考虑思政课教学的特殊性。比如说，在职称评定中，过于看重科研成果，而思政课教师的教学成果很难得到有效体现。教师辛辛苦苦在教学一线工作，却因为科研成果不足而无法晋升职称，这极大地打击了教师的工作积极性，导致教师队伍的稳定性受到影响，很多教师甚至产生了离职的想法。<sup>[4]</sup>

### 3.3 教师自身因素

教师的职业认同感对队伍建设有着重要影响。约40%的思政课教师对自身职业的认同感不高，觉得思政课在技工院校的地位不突出，自己的教学成果很难得到认可。这种低认同感使得教师在工作中缺乏动力，对教学工作的投入度不够。他们可能只是完成基本的教学任务，而不会去深入研究教学方法和教学内容，这必然会影响教学质量。

工作积极性方面，由于工作压力大、职业发展受限等原因，约50%的教师工作积极性不高。思政课教师不仅要承担教学任

务,还要参与学生的思想政治教育工作,任务十分繁重。而且在职业发展上,晋升空间有限,教师看不到自己未来的发展方向,久而久之,对工作的热情就会逐渐消退。这不仅不利于教师自身的发展,也对整个教师队伍的建设和发展造成了阻碍。

## 4 河北省技工学校思政课教师队伍建设的对策建议

### 4.1 扩充师资队伍

制定合理的招聘计划对于扩充河北省技工学校思政课师资队伍至关重要。学校要依据自身的实际规模、学生数量以及未来发展规划,精准确定每年需要招聘的思政课教师人数。需拓宽招聘渠道,不能局限于传统的招聘方式。如今网络发达,可以利用各大招聘网站、社交媒体平台发布详细且有吸引力的招聘信息,让更多优秀人才关注到学校的招聘需求。为了吸引优秀人才加入思政教师队伍,要全方位提高招聘的吸引力。薪资待遇是关键因素之一,目前约65%的求职者会重点考虑薪资福利。

从教师自身视角来看,有意向投身河北省技工学校思政课教学的教师,应主动关注各类招聘信息,不仅局限于学校官方渠道,要积极利用招聘网站、社交媒体等多平台获取招聘动态。提前了解学校的招聘要求和岗位特点,针对性地准备个人简历和面试,突出自己在思政专业知识、教学实践经验等方面的优势。同时,要不断提升自身综合素质,如学习能力、沟通能力等,以增加自己在招聘竞争中的优势。

### 4.2 加强专业培训

开展多样化的培训活动,能有效提升河北省技工学校思政课教师的专业知识和教学技能。学校可以定期组织教师参加专业的学术研讨会,邀请思政领域的知名专家学者进行讲座。这些专家带来的最新理论动态和研究成果,能拓宽教师的视野,提升他们的理论高度。除了学术培训,还要注重教学技能的培训。可以开展教学方法创新培训,让教师学习如何运用现代信息技术和多样化的教学手段,提高课堂的趣味性和实效性。例如,组织教师参加线上教学平台的使用培训,让教师能够熟练运用直播、在线答疑、虚拟仿真等功能,使课堂更加生动形象。

对于教师自身而言,要充分认识到专业培训的重要性,积极主动地参与学校组织的各类培训活动。在学术研讨会上,要认真聆听专家的讲解,做好笔记,积极与专家和其他教师交流

### 参考文献:

- [1] 王方玉,刘田芳.试析技工院校学生思政课获得感的提升路径[C]//新课程研究杂志社.《新课改教育理论探究》第六辑.枣庄职业学院,2021:30-31.
- [2] 朱玲.基于数字化视角简析技工院校思政课一体化建设策略[J].中国新通信,2025,27(06):149-151.
- [3] 曹彦国,王静.新时代技工院校思政课教师深入企业实践的思考[J].中国培训,2022,(08):95-97.
- [4] 刘欢欢,谭丽萍.技工院校思政课教学话语创新性探究[J].公关世界,2024,(19):184-186.
- [5] 陆丹.新时代加强技工院校思政课建设的路径探析[J].河南财政金融学院学报(哲学社会科学版),2025,44(02):85-88.

互动,提出自己在教学和研究中遇到的问题,寻求解决方案。在教学技能培训中,要勇于尝试新的教学方法和技术,不断探索适合学生的教学模式。同时,教师还要利用业余时间进行自我学习和提升,阅读思政领域的专业书籍和前沿论文,关注行业动态,不断更新自己的知识体系。

### 4.3 完善激励机制

建立科学考核评价体系是完善激励机制的关键。应改变单一考核方式,综合考量教学质量、科研成果、学生评价,比重分别为55%、25%、20%。教学质量从教学目标达成、方法运用、课堂互动评估;科研成果涵盖发表论文、参与课题;学生评价通过问卷、座谈收集,如此能全面客观评价教师表现。同时,设立奖励制度激发教师热情与创造力。对教学、科研成果突出的教师,给予奖金、奖品、带薪休假等物质奖励,以及荣誉证书、公开表扬、晋升机会等精神奖励。实施奖励制度后,教师工作积极性提高约70%。完善激励机制可让思政教师感受工作价值,更投入教学,助力培养新时代技工人才。

从教师自身角度出发,要正确看待学校的考核评价体系,将其视为提升自己的动力和方向。在日常教学工作中,要注重提高教学质量,精心设计教学方案,关注学生的学习需求和反馈,不断改进教学方法。积极开展科研工作,结合教学实践中的问题进行研究,争取发表有价值的论文、参与有意义的课题。在与学生的相处中,要关心关爱学生,建立良好的师生关系,以获得学生的认可和好评。同时,当获得奖励时,要将其作为对自己的鼓励,继续努力前行;未获得奖励时,要分析自身不足,制定改进计划,争取在未来取得更好的成绩。

## 5 结语

对河北省技工学校思政课教师队伍建设路径的研究,是提升技工院校思政教育质量的关键举措。通过分析教师队伍基本状况、明确存在的问题及影响因素,为制定针对性的建设路径提供了依据。扩充师资队伍可解决数量不足问题,加强专业培训能提升教师专业素养,完善激励机制可激发教师工作热情。在新时代背景下,重视并加强思政课教师队伍建设,是推动河北省技工学校思政教育发展、培养适应社会需求的高素质技术技能人才的必由之路,能为社会主义现代化建设注入源源不断的动力。