

# 探讨高职教师教学创新能力提升路径

余小李

上饶卫生健康职业学院

**摘要：**随着职业教育制度的不断演进与信息化时代的到来，提升自身专业素养和实际操作能力的同时，需注重知识摄取和市场预见能力的培养。一方面，结合社会人才需求现状，制定契合市场标准的人才培养方案，针对性地制定实际需求的教学计划和人才培养策略。另一方面，立足学校实际，强化学生的创新精神和实践能力。在增强责任感、教学水平和创新意识的同时，为教师提供优越的成长环境和外部培训机会，从而为提升学生教学水平奠定坚实基础。

**关键词：**高职院校；课堂教学；创新能力

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2024.02.153

高等职业教育师资的培养，直接关系到其整体素质的提高。只有具有创造性的教育思想，才能不断地开拓新的教育方法，才能使自己的课堂教育更好地发挥作用。针对当前高职院校教师在教学过程中所面临的共同问题及其成因，本文从创新考评机制、优化培训制度、培育教学创新独立意识三个方面展开探讨，旨在为提升职业学校教师教学创新能力提供参考，进而为我国社会培育更多优秀人才。

## 一、研究背景

2018年2月，《国家职业教育改革实施方案》在全国范围内引起广泛关注。教育部随后发布了一项关于高职学校师资的通知。教师技能竞赛工作经历了重大变革，从方式到内容，均发生了显著变化。在新时代中国特色社会主义思想的指导下，充分落实学校各项政策，致力于实现“以人为本”的教学目标。根据“十一五”规划要求以及《国家职业教育改革实施方案》的规定，进行了相应安排。现今，我国“国家职业技能竞赛”由教育部组织实施，旨在指导所有高等职业技术学院。重点关注培养高质量师资，改革教学内容选取与方法运用，构建高水平师资队伍。以“德、技双全”为核心，实现“三教”改革，是高等职业教育当前重要任务。这一变革旨在提升教育质量，构建结构化师资队伍。在“三教”改革中，以教师为中心，解决“谁来教”、如何评估等问题，成为高职院校开展的重要工作。此外，“高职教育工作会议”强调提高高职人才培养水平，使高职人才真正成为国家战略发展所需的人才。

## 二、高职教师能力提升的特殊性

### （一）以实训教学为主

与传统大学教育模式相较，职业学校毕业生倾向于进入实用性较强、科技含量较高的企业，因此对他们的工作适应性和社会适应性提出了较高要求。为此，高

职院校教师需制定独特的教育计划，以实习为核心内容。在教学过程中，教师应注重理论阐释，更应强调实践教学，促使学生将理论与实际相结合，对现实职场环境进行模拟。此举旨在激发学生主观能动性，帮助他们合理规划职业生涯，从而更好地融入社会，投身工作岗位。

### （二）师资来源丰富

相较于本科院校，高职院校的师资队伍相对学术性低，由此导致部分教师具备教育背景但实际操作能力不足，或是有丰富社会工作经验却难以与学生和谐共处。尽管近年来高职院校对教师学历和职称要求有所提升，但教师人才培养渠道仍显单一，这已成为制约职业技术人才培养的瓶颈。

### （三）注重双师型队伍发展

高职院校的特色决定了要建立一支双师型师资队伍，在保持原有的教学水平的基础上，还必须根据职业需求，将符合工作需要的人才培养出来，也就是说，要拥有一定的实践工作能力和业务技巧。“双师型”教师契合了高职院校的发展需求，同时亦符合高职人才培养的目标定位。

### （四）助推校企合作与产教学融合

相较于普通高等院校，职业技术学院更加注重产学研融合，强调教学与实践相结合。此举有助于学生对未来职业生涯有更为清晰的认识。此外，部分高职院校的教师会与企业进行交流合作，甚至挂职锻炼，以积累更多的工作体验和实践经验。他们将工程实践和实习经历融入教学一线，与学生分享，既提升了学生的理论知识水平，又增强了其实际操作能力，从而实现优良的教学成效和人才培养效果。同时，教师能与企事业单位保持紧密联系，共同制定教育规划和教材，有助于提高学生的社会适应能力，并加深对行业岗位的基本认知。

## 三、导致高职院校教师教学创新能力不足的原因

### （一）院校对教师能力培养的广度和深度不足

近年来，得益于我国政府对高职教育的扶持，众多高职院校如雨后春笋般崛起，为当地经济发展注入了活力。这一现象具体表现在：学校硬件条件显著改善，校园规模及环境日益优化。然而，当前我国高等职业教育在师资队伍建设方面存在不容忽视的问题。例如，针对个人特点与结构特征设计的培训方案不足，导致部分新教师未经充分培训与实践便投身教学工作。由此产生的后果是，教学成果不尽如人意，师生关系渐行渐远。这使得新教师对教学工作的理解流于表面，未能得到实质性提升。此外，对教师进行的常态化考评不足，使得教师需自行探索与发展。

### （二）教师缺乏在一线工作的实际经验

现如今，在高职院校选拔师资的过程中，过分侧重于应聘者的学历和职称，却对企业工作经历和实践技能的关注程度不足。由此导致一部分新入职的高职教师具备扎实的理论基础，但缺乏企业实践经验。这使得教师在教学过程中过于强调理论知识传授，而忽视了实际运用能力和未来职业规划的培育。这种现象不仅不利于学生全面素质的提升，亦制约了师资队伍的建设，从而难以培养出符合时代需求的人才。

### （三）任务式教学冗杂忽视对教学的反思和融合

随着我国高等职业技术教育的培养体系逐步完善，对师资队伍建设的标准日益提高。在教学过程中，教师不仅需具备扎实的理论基础，还需不断强化实际工作经验的积累。通过项目式教学手段，深入剖析企事业单位的实际运作，引导教师主动融入企业的经营理念和工作模式，从而提升学生的社会适应能力。然而，当前部分教师仍采用“任务型”教学方式，即引导学生依据教材内容或实际学习需求开展小组协作或项目研究，类似于完成任务或分配工作。这种方法在一定程度上能够取得教育成效，但在跟进教育过程中，未能有效反思和整合课堂学习，对学生的评估及学习中出现的问题缺乏系统性的调整。因此，在教学实施过程中，教师制定的教学工作与发展目标存在一定偏差，可能对未来的学习成果产生不利影响。

### （四）绩效考核机制落后致使教师积极性不高

尽管高职教育工作者首要职责在于教学，但现状表明，大部分高职教师在完成本职工作之外，还需应对诸如课题撰写、职称评审以及学生管理等繁多工作。此类状况使得广大教师难以聚焦提升自身教育教学能力，从而对教学方法和计划进行深入研究。此外，部分高职院校在福利设置及职称晋升方面要求过于严苛，过分侧

重教师研究成果，导致教师在科研领域投入过多时间精力，进而影响他们提高教学水平的积极性与动力。特别是年轻教师，由于经验不足等原因，职称评审达标困难，薪资水平较低，难以维持基本生活，从而对提升教育教学质量产生负面影响。

### （五）信息化教学认知需提升

近年来，随着我国科技实力的不断提升，信息技术与教育的融合愈发紧密，信息化教学已逐渐成为教育发展的一大趋势。然而，在实际教学过程中，尽管许多职业学校的教师们对此趋势表示认同，但他们并未展现出相应的积极性和参与度。调研显示，部分教师仍受传统教学观念束缚，认为传统课堂更为简便高效，对信息化教学的理解仅停留在课堂氛围的活跃层面。此外，部分教师对信息化教学的理解存在误区，误以为仅通过播放多媒体课件或导入相关素材即可实现教学信息化。另外，一些职业学校尚未开展慕课、微课、录制课以及信息教学能力竞赛等多种形式的活动，以全面评价教师的教学水平。因此，在疫情暴发之后，教师们被迫采用网络平台、在线教学和网络互动等方式，这对他们的信息化教育能力提出了严峻挑战。然而，近年来，尤其在疫情防控时期，线上教学的逐步普及使得大多数教师开始认同信息化教育方式能有效提升教学效率。然而，对于真正的信息化教学理念，仍存在一定的认识误区。

## 四、提升高职院校教师教学创新能力的有效途径

### （一）创新高职院校教师考核机制

为了提升高职教育创造力，核心在于改革评价体系。高职教师队伍在发展过程中，势必以评价体系为指导。当前，我国高职评估制度存在“重学业轻教育”的现象，应适应国家政策及大环境，调整评估制度。首先，深入学习各级政策文件，尤其是近期教育部、科技部等下发的相关文件，正确理解我国人才培养目标，根据本地条件和青年教师职业发展特点，制定相应评价指标。在考核评估标准制定过程中，全局考虑，适当添加教师教学创造力评估指数，将其作为主要评估因素，激发教师主动提升教育创造力。其次，在评估制度改革中加强高职院校国际交流。例如，与其他高职院校加强合作与交流，研究他校师资评价体系，为我校提供参考。结合国际交往现状，探讨我国高职师资评价体系。调查显示，国外高等职业教育日益重视教育改革评价。高职师资评估体系应注重过程评估，而非仅以成果评价。如教学过程中，尽管总体评价不尽如人意，但培养了学生创造力、创新思维，提高了教育创造力。此类教育成果也应成为评价青年教师的重要标准。在改革高职师资评

价体系时，应以提升教师教育创造力为核心，实现单一目标、独立评价；加强对教师教育创造力的评估，降低对研究成果的评价权重，增加过程性评估，为提高高职教师教育创造力提供指导。

### （二）完善高职院校教师培训体系

在教师集中培训过程中，应丰富教学内容，着重培养学生的创新能力。例如，实施“新老”“双对口”的教育模式，即在各大高校中，选拔一批具有实际工作经验的资深教师为教师授课。挑选在“创新创业竞赛”中表现卓越的教师，以及教育实践中经验丰富的教师，进一步引领和协助他们提升教育改革水平。基于此，学院需持续探讨新型教育方法，充分发挥网络课堂培训的优势，通过头脑风暴等形式进行训练，促进教师在培训中成长，实现教育创新方面的突破，全面提升整体素质。其次，充分发挥第二课堂的培育功能。当前，多数高职院校的师资培养流于形式，主要以自学为主。然而，培养应呈现多样化特点，尤其针对职业技术学院的师资队伍，需根据工作需求和生活习惯进行个性化培养。高职院校可开展各类第二课堂活动，通过丰富多样的实践形式，助力学生在校园内获得全面发展。某种程度上，第二课堂也是年轻教师培训的重要阵地。学校需充分整合第二课堂资源，尤其在创新创业活动中，为教师提供引导和参与的机会，通过多种途径提升年轻教师的教育创新能力。同时，对第二课堂教学成果显著的教师予以表彰，激发其更大程度地参与第二课堂教学。第三，科学规划培训内容和学员组织。高职院校师资培养制度需从内在机制上进行优化，包括课程设置和师资配置等方面。在培训内容方面，学院要紧跟时代步伐，教育职业学院教师提升知识掌握水平，掌握新型媒介教育手段，并引导他们探索创新教育方式。在此基础上，加强职业教育管理，确保职业教育师资在职业教育领域享有平等的学习机会。

### （三）培养教师提升教学创新能力的自主意识

鉴于教育取向与认知理念的差异，其在教育行为上产生相应影响。高校教师教育创造力的不足，与其认知理念密切相关。因此，在高等职业教育领域，应注重对教师教育创造力的培育。首先，在日常训练及其他学习活动中，需传达教育创新的重要性，以典型案例引导他们积极提升自身教育创造力，并将之融入个人发展与成长。例如，在教师入职座谈会上，可邀请具有优秀教育创意的教师授课，使他们从一开始就认识到教育创新的价值，从而培养其独立意识，提升教育创造力。其次，在职业教育过程中，激发教师教育创造力需现实支持，

如在评选各类专业技术及奖励时，优先选拔具备优秀教育创意的教师，以表彰他们，引领学生。此外，影响教师发展的关键因素除学校评价和个人发展需求外，还包括学生的诉求。因此，提升年轻职业教育教师教育创造力，学校需发挥桥梁作用，将学生需求传达给年轻教师，使他们感受到学生对教学创新的呼唤，以及教学创新对教学成果的促进，从而更好地培育教育创造力。当前社会变革迅速，发展日新月异。作为职业技术教育的中坚力量，高等职业教育在我国事业发展中具有重要地位。在高等职业教育领域，教师是不可或缺的教育力量。因此，提升年轻教师教育创造力，既有利于他们个人成长，也对高职院校应用型人才培养及职业教育发展具有深远意义。

### （四）革新理念，深化信息化教学能力的认识

要提高高职院校的教育信息化水平，首要之处在于更新教育思想，加深对教育信息化教育的认识与认识。在高职院校中逐步运用信息技术的教学模式，教师们必须逐步更新自己的教学观念，在持续的教学实践中，吸取自己的经验和教训，适时地对现行的教学模式进行思考。其次，高职院校还应当适时地组织自己的师资队伍，根据自身的特征和现实发展需要，制订出一套适合自己的信息化教学战略，使高职院校的老教师们真正地了解到自己的信息技术，积极地把信息技术融入自己的教学计划之中，从而使高职院校的改革和升级变得更加高效。

### 结语

随着高等职业教育的不断完善，对师资队伍的需求日益扩大。为提升职业教育师资队伍的结构和质量，学校需全面审视师资队伍构成，加大师资队伍建设力度，并鼓励教师深入企业实践。同时，积极反思和总结课堂教学效果。在此基础上，建立健全业绩评价制度及提升计划，助力教师在探寻个性化教学方法的同时，高效培养人才，为高职院校发展奠定坚实的人力资源基础。

### 参考文献

- [1] 秦亚伦, 刘雅. 心理学在高职院校辅导员学生管理工作中的应用价值[J]. 青春岁月, 2019(33): 141.
- [2] 王艳, 李冬琪, 袁波. 大学生工作管理中高校辅导员如何运用心理学的研究[J]. 才智, 2018(4): 53.
- [3] 孙朦. 校园治理视域下辅导员在大学生工作管理中如何应用心理学[J]. 区域治理, 2020(1): 200-202.
- [4] 曲宁, 赵楠楠. 心理学在高校学生管理工作中的应用[J]. 东北财经大学学报, 2009(4): 94-96.