

高质量发展背景下高职院校青年教师业务提升培养模式研究

张艳华

成都工贸职业技术学院（成都市技师学院）

摘要：作为建设高质量高职教育体系的中坚力量，青年教师的业务能力直接关系到高职教育的质量。为持续强化高等职业技能院校青年教师的履职能力素养，本文探索出一套基于高质量发展背景下青年教师素质提升的培养模式，为高等职业技能院校教师队伍的能力建设水平的持续提升，提供了有价值的思路与方法支持。

关键词：高质量发展；高职院校；青年教师；业务提升；培养模式

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2024.02.131

引言

推进高等职业教育高质量发展，既是新时代我国高职教育发展的新主题、新目标，也是新时期高职教育改革的新任务、新导向。作为立教之本、兴教之源，教师是教育高质量发展的基本依靠。正如习近平总书记所指出，有高质量的教师，才会有高质量的教育。如何适应高质量发展的战略需要，打造一支政治素质过硬、社会经验丰富、教学能力精湛、技能高超的高素质教师队伍，既是高职院校教育效果的关键保障，更是高职院校教师队伍建设的首要任务与核心课题。

一、高质量发展背景下高职院校青年教师业务能力提升的必要性

教师队伍是推行高职教育高质量发展的关键支撑力量。作为高职院校师资队伍的中坚力量和新鲜血液，青年教师不仅是学校整体实力的提升和未来建设发展依靠的力量，而且是涌现各类优秀人才的重要源泉。其也是建设高质量高职教育体系的中坚力量，青年教师的业务水平直接关系到高等职业教育的质量和未来发展。因此，要实现高质量发展的目标，必须要打造一支具有较高履职能力素养的青年教师队伍。

良好的教师业务能力是青年教师从事职业教育的基础，其师德践行能力、教学能力、实践能力、科研能力、社会服务能力等业务能力决定着职业教育的人才培养质量。而职业教育的高质量发展不仅给高职院校青年教师带来新的机遇，也对青年教师的业务能力提出了更高的要求。主要体现在以下几个方面：一是教育理念创新和教学能力上。建设高质量高职教育体系，就必须重视对学生创新意识与实践素养的培养，因此需要青年教师不断更新教育理念，紧跟行业动态，及时掌握新技术、新方法。对青年创新教学模式与方法也提出了更高

的要求。二是道德实践能力要求更高。青年教师好做新时代学生的“四有好老师”“四个引路人”，就要不断强化职业道德修养。三、对高职院校教师的综合能力提出了更高的要求。在高质量发展背景下，青年教师应主动对接经济社会对于高等技术技能人才的培养需求，因此其不仅要具有较为扎实的教学基本功，还需要具备敏锐的社会调查意识与较强的沟通协调与团队合作能力。而推进高质量高职教育发展，就必须持续开展高职院校教师履职业务能力提升工作。这也必然要求进一步提升青年教师的业务能力，使青年教师尽快成长为主力军和顶梁柱，从而推动高职院校高质量发展。

因此，认真谋划开展高职院校青年教师的履职业务素质提升工作，不但是促进高职教育可持续良性发展的必要前提，更是保障高职教育质量的人力资源基石。

二、高质量发展背景下高职院校青年教师业务能力现状分析

目前，我国高职教育处于提质培优、增值赋能高质量发展阶段。在高速发展的同时，青年教师业务能力不足的问题也逐渐凸显。主要体现在以下几个方面：

（一）教学经验欠缺，教学能力亟待提高

从近几年四川省高职院校的教师招聘要求，可以看出，近几年毕业的硕士及以上学历的应届毕业生是高职院校青年教师的主要组成。他们教学训练和经验的不足，造成了其教学能力相对较弱。

一方面，高职院校的大多数青年教师并非专门的教育类或师范类专业毕业，在入职前，未接受过专门、系统、深入的教育技术技能训练，对于课程教学理论、课程教学方法、教育心理学知之甚少，更未进行过专门的强化训练。这一缺陷，是当前短期职前师资培训所难以解决的。另一方面，高职教学工作具有其独特性，理实

一体化的教学模式是高职院校高质量发展下课程改革的必然选择，也是现在的主要趋势，这对青年教师的教学能力也提出了更高要求，需要青年教师在理论与实践之间找到平衡点。也就是说，青年教师不仅具备较好的理论教学功底，还需要具备良好的实操能力教学能力。而高职大部分青年教师教学经验和实际操经验相对缺乏，其教学能力亟待进一步提升。

（二）目标定位不清，职教理念仍需更新

高职教育在人才培养规格、培养模式、实践教学要求等方面，与本科及研究生学历教育有着明显的不同，具有鲜明的职业性。在人才培养规格上，要求学生能够掌握专业基本理论知识和专业技巧，能够成为全面发展的高级技术应用型人才。因此，在人才培养过程中，除了要求高职院校学生对本专业的基础理论知识进行不断学习外，还要熟练掌握相关专业技术要点与实践操作技能，同时应具有过硬的思想道德水平。青年教师大部分是从学校又回到学校，传授的依然是在校期间学到的理论知识，这就很难实现高技能人才培养目标的要求。在教育教学中表现为，更多的是注重学生的学历教育，而忽视了学生的专业能力的培养，注重学科体系教育，轻动手实践教学。

同时，高职高质量发展，要求高职院校必须根据行业特色、区域特点、专业特性，创新办学理念、育人模式、组织体系、教材形态、教学方法。这就要求青年教师对职业教育理念有深入的认识。大部分青年教师在入职时，基本没有接触过职业教育，普遍存在着对高职教育的特点认识不深，对高职的人才培养模式、人才培养目标等认识不深入。这就导致了他们本身已有的教育理念与高职教育的定位目标存在着一定差距。

（三）企业经验欠缺，实践技能亟须提升

高职院校以培养高技能型应用人才为培养目标，大多数高职青年教师从高校毕业后就直接走向讲台，缺乏到企业参与生产、服务和管理的实际工作经历。企业工作经验的欠缺，不仅使高职青年教师技能实操能力不足。这主要体现在：无法精准的掌握国家对本专业领域的规定，对行业企业相关标准认识不足；行业调查不全面，企业走访数据分析不深入；缺乏行业工厂实际体验，缺乏足够的专业实践案例积累；无法根据作业流程设计训练过程，甚至出现操作不规范等问题。

与此同时，因为企业经验的欠缺，青年教师无法及时将新技术、新工艺、新材料、新行业动态等前沿信息

充实到教学内容中去，不能将教学内容和工作岗位需求紧密结合起来。

（四）缺乏足够的指导，科研能力不强

作为职业教育发展的核心模式，产教融合也是实现高职教育高质量发展的必由之路和关键环节。学校作为产教融合中的教育主体，承担着人才培养和科研创新的任务，青年教师是学校深化产融合的中坚力量，是学校科研创新的主力军。

大部分青年教师由于资历较浅、经验不足、成果积累薄弱、社会资源匮乏、沟通协调能力欠缺等原因，导致很难得到行业企业能工巧匠与技术骨干的指导和培养，更难申请到对口有效的科研项目支持，对其科研心态成长、科研工作积极性、科研成果质量乃至科研经验的积累，都造成了即为不利的影响。

三、高质量发展背景下高职院校青年教师业务能力培养路径

高质量发展要求高职院校既要强化技术应用、技术创新、技术积累，还要推动产教融合、校企合作、工学结合，同时关注职业变化、产业变迁、岗位变动，形成高职与行业、院校与企业、专业与产业的深度关联。而传统的青年教师业务能力提升模式存在着与企业需求、行业发展的脱节等问题，使得高职院校青年教师的业务能力提升培养效果不尽如人意。为此，我们基于高质量发展背景下高职院校青年教师业务能力提升存在的问题，立足于青年教师职业发展实际，从培训内容、培训方式、培训机制等全方面着手，探索出一套高职院校青年教师业务提升培养新模式。

（一）全面兼顾培养方式的全面性与有效性

在培养方式设计方面，通过设计多样化的培养方式，发挥高等院校、企业等都的人才培养优势。以求能够从培养方式上，保证青年教师业务素质提升培养的全面性与有效性。

一是针对校内青年教师实际情况，为青年教师提供精准的培训。从而激励青年教师更新教育理念，创新教学方式。一方面为青年教师提供校内专题培训，通过邀请专家学者、优秀教师、企业工匠等进校提供专题培训，有针对性增强青年教师业务素养。同时，组织青年教师通过研讨班、讲座、研修班等集中培训的形式，传授理论知识、教育法律法规、教育政策等方面，富有成效提升青年教师育人的综合素养。另一方面，积极组织青年教师参加校培、省培、国培项目或企业新技术培

训,同时考取有关的资格证书和技能等级证书。此外,制定青年教师进修制度,鼓励青年教师发扬继续学习的精神,与先进高校合作,选派优秀高职教师,通过报考攻读博硕士学位,并积极申报开展课题,用以提升其理论素养与学术科研水平。

二是鼓励青年教师直接参与企业生产、科研、营销、服务等活动,及时掌握企业最新技术,增强了青年教师实践经验和操作能力。即要选派优秀高职青年教师,广泛常态地前往企业一线实践锻炼,全面参与企业生产实践以及研究等工作,用以提升服务一线企业的水平。同时,引入导师制与项目制培养方式,广泛汇集企业优秀专家、技术技能带头人、高校优秀教师,形成先进适用的发展导师团队,对高职院校青年教师开展有效指导。以求能够进一步提升其业务水平。并健全企业管理者、优秀员工共同参与校内青年教师培训的联动机制,为青年教师提供切实可行的实践操作指导,有效提升青年教师业务水平。

(二) 全面兼顾培养内容的先进性与实用性

一是在基本培养内容模块设置上,包括了企业人才培养需求调研、企业一线技能工作体验、企业管理人员访谈、企业一线技工调研等内容,使高职院校青年教师对于企业生产流程、用人需求、行业发展等,做到深入了解和切实体验。一方面使高职青年教师对于企业经营动态、行业技术技能发展状态、以及企业用人岗位履职需求形成清晰认识,并能在回校后及时引导学生。另一方面使高职教师能够亲身体验学生未来就业后的履职环境和工作任务,从而能更好地帮助学生在毕业后与企业实现对接。

其二是在此基础上,增强教育教学理论建设。增加了教学业务提升培养内容模块,包括人才培养需求调研结果分析与提炼、课程教学目标优化、教学案例资源的充实与提炼、教案的精益化锤炼、教学技能的深化改进、教学效果的持续精准评估等先进培养内容。

(三) 完善师资培养管理机制

在师资培养机制建设方面,在充分听取高校与企业建议的基础上,制定较为全面细致的青年教师培养管理细则,不但明确了三方在相关培养工作中的责任分工,更在高职院校内部,对相关培养工作跟进管理和相关激励措施,做了较为详细可行的规定。从而为青年教师业务提升培养质量,提供了较为可靠的管理机制保障。

一方面,通过制定青年导师制、青年教师管理制

度、考核激励制度和进修制度,让高职青年教师的培养工作规范化正规化。如通过青年教师管理制度,帮助青年教师明确责任,熟悉教学过程;青年教师考核激励制度,将目标考核和过程考核相结合,明确目标考核,重视过程考核,使过程考核成为青年教师奋发努力的有效动力。制定青年教师进修制度,鼓励青年教师发扬继续学习的精神,支持他们参与到社会化培训中,考取有关的资格证书和技能等级证书,从而有效提升青年教师业务能力。

结语

综上所述,在高质量发展背景下,对高职院校青年教师履职业务能力素养的建设与优化提升,是一项必要且紧迫的重要使命。本文立足于青年教师职业发展实际,从培训内容、培训方式、培训机制等全方面着手,探索出一套高职院校青年教师业务提升培养新模式。本文的研究工作,为高职院校的青年教师队伍的强化建设,提供了有价值的研究思路值此与工作方法参考。

参考文献

- [1] 中华人民共和国职业教育法[EB/OL]. (2022-04-21) [2023-08-12]. https://www.gov.cn/xinwen/2022-04/21/content_5686375.htm.
 - [2] 李俊, 欧阳忠明, 田志磊. 新职业教育法新在何处, 路在何方? —《中华人民共和国职业教育法》贯彻若干思路[J]. 高等职业教育探索, 2022, 21(3): 13-16.
 - [3] 周洪宇, 李宇阳. 论建设高质量教育体系[J]. 现代教育管, 2022(1): 1-13.
 - [4] 郑勤华, 于玻. 教育模型支持高质量教育体系建设的架构研究[J]. 中国远程教育(综合版), 2022(3): 10-16, 41.
 - [5] 孙静文. 关于国际化视野下职教师资培训的问题[J]. 职教论坛, 2011, (23): 77-79.
 - [6] 曾茂林, 徐三广. “双师型”教师三位一体培训原理与实践研究[J]. 中国职业技术教育, 2015, (32): 18-23.
- 作者简介: 张艳华(1983-), 女, 汉族, 四川省资阳市安岳县, 现就职于成都工贸职业技术学院, 讲师, 硕士研究生, 研究方向: 思想政治教育, 职业教育。