

# 新时代背景下高职院校优化教师发展的探究

## ——以承德应用技术职业学院为例

李梦妍

承德应用技术职业学院

**摘要：**教师发展是提升高职院校教学质量的关键，是高职院校深化改革的核心。当前，随着我国经济社会发展水平的不断提升，经济发展方式转型升级的不断加快，社会对于人才的需求也越来越高。在此背景下，高职院校要想获得持续健康的发展，就必须要注重教师队伍建设工作，着力提高教师的综合素质。然而当前，我国高职院校教师队伍建设仍然存在着一些问题。基于此，本文以承德应用技术职业学院为例，就新时代背景下高职院校优化教师发展的重要意义进行分析研究，并提出具体的优化对策。

**关键词：**新时代背景；教师发展；高职院校

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-6288.2024.03.142

### 引言

近年来，在教育改革的不断深入下，高职院校教师队伍的建设也迎来了新的机遇与挑战，因此，如何构建高水平、高素质、专业化的教师队伍是高职院校发展中需要重点关注的问题。而在新时代背景下，高职院校优化教师发展不仅能够充分发挥其在建设与发展中的重要作用，还可以有效推动我国高职院校教育事业的不断进步，促进高职院校教学质量和办学水平的提升。因此，对新时代背景下高职院校优化教师发展进行研究具有重要意义。

### 一、新时代背景下高职院校优化教师发展的重要意义

#### （一）有利于增强高职院校的核心竞争力

随着我国经济社会的不断发展，当前社会对于人才的需求也越来越高，而高职院校作为培养高素质技能人才的主要场所，其毕业生的质量也越来越受到社会的关注。因此，在新时代背景下，高职院校要想获得持续发展，就必须要注重教师队伍建设工作。教师是高职院校的核心竞争力，只有不断提高教师的教学能力和水平，才能为社会培养出更多优秀的技能人才。而要想提高高职院校的核心竞争力，就必须要加强教师队伍建设工作，不断提高教师自身的综合素质和业务能力。因此，在新时代背景下，高职院校优化教师发展工作具有非常重要的意义。

#### （二）有利于推动高职院校的健康发展

高职院校教师的发展水平在很大程度上决定了学校的发展水平，因此，优化教师发展可以促进高职院校教学质量的提高，有效推动高职院校的健康发展。一方面，教师是推动教育事业不断进步的关键因素，如果教师自身的综合素质较低，那么就无法发挥其在教育工作中的重要作用；另一方面，高职院校教师队伍整体素质不高不仅会影响高职院校的教育质量，还会给高职院校的健康发展带来不良影响。因此，要想促进高职院校教

育事业的健康发展，就需要不断优化教师队伍结构，提高教师队伍整体素质水平，从而为高职院校教育事业的发展提供人才保障。

#### （三）有利于提升教师的教学水平

在高职院校教学改革中，教师是教学的主体，是培养学生综合能力与素质的关键所在。因此，如何提升教师的教学水平，使其在教学过程中能够以更高的专业技能和素养开展教育工作成为高职院校需要重点关注的问题。在新时代背景下，高职院校教师需要不断提升自身专业素养与教学能力，以更加专业、更高质量的教育方式培养学生，为学生提供更好的教育服务。因此，在教师发展中不断优化自身的专业技能与教学能力是提高高职院校教育水平的关键所在。而通过对教师发展进行优化，可以在一定程度上提高高职院校教师的专业素养和教学能力，促进其能够以更加专业、更高水平的方式开展教育工作，为学生提供更好的教育服务。

#### （四）有利于促进学生综合素质的提升

在当前的社会发展背景下，高职院校学生综合素质的提升，已经成了高职院校深化教学改革的重要目标。在这种情况下，教师也需要通过自身的专业发展，不断提升自己的教学能力，以更好地培养出符合社会需求的人才。另外，教师在提升自身专业水平的同时，还能够将其所掌握的专业知识与技能传授给学生。而在此过程中，学生不仅能够学到更多知识与技能，还能够通过学习教师所教授的专业知识与技能来提升自己的综合素质。因此，教师需要在教学中注重提高自身的教学水平，通过自身的专业发展来为学生营造良好的学习氛围。在此情况下，学生在教师良好教学氛围的影响下，也能够潜移默化地提升自身的综合素质。

### 二、高职院校优化教师发展现状

#### （一）教师发展理念相对滞后

当前，承德应用技术职业学院部分教师发展理念相

对滞后,仍然以“学校本位”为主,片面强调教师个人发展,忽视了教师的群体发展。在教师专业发展过程中,承德应用技术职业学院仍然将教师视为学校教育活动的主要参与者和承担者,只关注教师专业技能水平的提升,忽视了教师个体素质与能力的提升。教师虽然具有丰富的专业知识和实践经验,但由于缺乏系统的知识结构和培训体系,无法更好地将所学应用于实际教学工作中。

#### (二) 教师队伍的结构有待优化

当前,承德应用技术职业学院师资队伍结构不够合理,教师数量偏少,年龄结构不够合理,兼职教师数量偏少等问题比较突出。就年龄结构来说,教师队伍的年龄结构不够合理,存在“青黄不接”“断层”的现象,难以满足高职院校教学和科研工作的需要。就职称结构来说,教师职称结构不够合理,高级职称教师占比偏低,教学型和教学研究型的教师占比偏高。就学历结构来说,教师队伍学历偏低,硕士及以上学历教师比例偏低。就专业背景来说,承德应用技术职业学院由于缺乏有效的师资引进机制和高层次人才引进计划,导致高职院校的师资力量薄弱。

#### (三) 教师培训体系不完善

教师培训体系不完善是承德应用技术职业学院教师发展存在的主要问题之一。一方面,在教师培训中,教师参与培训的积极性不高,这不仅与培训内容和形式有关,还与教师对自身职业发展认识不足有关。承德应用技术职业学院虽然每年都会组织教师参加各类培训,但是内容大多为教学方面的内容,其对于学生职业发展的关注较少。另一方面,其培训体系不完善,没有建立完善的师资队伍培养机制,也没有形成长期稳定的师资培养机制。另外,承德应用技术职业学院开展教师培训时,缺乏明确的目标和任务、科学的课程设置、合理的实施方案以及严格的评估体系。因此,在教育教学中就会出现理论与实践相脱节等问题。

#### (四) 教师考核评价体系不够健全

当前承德应用技术职业学院对教师的考核评价体系不够健全,对于教师的教学、科研和社会服务等方面的表现,缺少一套科学的考核评价指标体系,不能全面地反映教师的工作实际情况。例如,对教师教学质量的考核评价,当前多数高职院校只注重对教师教学效果进行评价,缺乏对教师在教育教学方面的研究成果进行评价。承德应用技术职业学院只注重对教师的科研项目进行考核评价,缺乏对科研成果进行科学地考核评价。这会导致有的教师为了获得项目经费而开展研究,导致研究成果质量不高,不利于承德应用技术职业学院教育教学质量的提升。

### 三、新时代背景下高职院校优化教师发展的措施

#### (一) 重视教师培训,提高教师教学能力

随着高职教育的快速发展,高职院校教师队伍建设面临着新的挑战。一方面,在新时代背景下,高职院校教师必须具备较强的职业能力和职业素养,能够满足高职院校学生对于知识学习的要求。另一方面,随着社会对高职院校教育提出更高要求,教师的教学能力也成为衡量高职院校教育质量的重要标准。因此,高职院校必须高度重视教师培训工作,为教师提供更多的培训机会和交流平台。

在新时代背景下,高职院校教师培训内容应该从传统单一的教学模式转变为多元化教学模式。学校可以通过开展信息化培训、校企合作培训、送出去培训等形式为教师提供更多学习机会,让教师能够不断提高自身的教学能力和实践能力。另外,学校还可以组织教师参加更多学术交流活动,让教师与其他学校的教师进行深入交流,相互借鉴其他学校先进的教学理念和教学模式,从而不断提升自身的教学能力和专业水平。

此外,学校还可以通过聘请企业专家来校讲座、建立兼职教师库等形式为教师提供更多学习机会。在企业专家讲座过程中,学校可以聘请企业专家向教师介绍企业发展状况和企业文化等内容。在兼职教师库建设过程中,学校可以鼓励和支持更多具有相关专业知识和技能的优秀人才进入兼职教师库中。

#### (二) 提高教师工程实践能力,开展“双师型”教师培养

高职院校教师队伍建设中,工程实践能力是教师队伍建设的重要组成部分,是高职院校教师发展的基本条件。工程实践能力是指在一定的生产、技术、管理或科研岗位上,完成实践任务,达到预定目标的能力。工程实践能力强的教师在教学上更有优势,更容易掌握相关领域知识和技能,更好地完成教学任务。高职院校“双师型”教师建设的关键是提高教师工程实践能力。高职院校应根据学校实际情况,制定培养“双师型”教师的目标和措施,形成有高职特色的“双师型”教师队伍。

首先,高职院校应鼓励、支持教师到企业进行实践锻炼,提高工程实践能力。在政策方面,制定具体措施鼓励、支持教师到企业进行实践锻炼。学校应建立教师到企业实践锻炼的激励机制,激励他们去企业进行实践锻炼。其次,学校还应为“双师型”教师创造更多的实习机会、提高实习待遇和培训条件。一方面,高职院校应组织“双师型”教师开展企业行业培训和继续教育培训;另一方面,高职院校应积极创造条件和机会让“双师型”教师参与到相关专业课程的教学中去,提升其专业教学能力和水平。最后,高职院校应加强与行业企业合作。高职院校应加强与企业的合作交流,建立长期稳定的校企合作关系。高职院校可以通过聘请企业技术人

员担任兼职教师、到企业实习、参与企业项目等方式促进“双师型”教师队伍建设。

(三) 强化师德师风建设, 培养教师的职业认同感

教师职业认同感是指教师在工作中产生的一种心理体验, 能够激发教师的工作热情和内在动力, 促进教师专业发展。高职院校要强化师德师风建设, 提升教师的职业认同感, 培养其职业归属感和成就感。

首先, 要坚持正确的教育理念。教育的根本是立德树人, 以学生为中心, 全面落实党和国家对教育的要求。高职院校要引导教师树立正确的教育理念, 培养其对教育工作的热爱之情, 在工作中树立职业认同感, 从而在教育教学中发挥积极作用。

其次, 要加强教师队伍建设。高职院校要制定完善的教师培养机制和激励机制, 建立健全管理制度和监督机制, 鼓励教师参加培训和学术交流活动。学校要从政策、资金和条件等方面给予支持, 帮助教师获得更多发展机会。同时, 要完善绩效考核制度, 促进教师之间的交流合作。

最后, 要提高教师自身素质。高职院校要引导教师加强自身修养和专业学习; 要坚持师德为先, 加强对学生的正面引导; 要在教学实践中提升自身能力; 要在教育实践中反思自我、提高自我。高职院校要加强师德师风建设力度, 落实全面从严治党要求, 从而促进教育事业的发展。

(四) 完善师资队伍建设机制, 推动人才培养改革

高职院校要坚持“以人为本”, 提高教师队伍质量。一是学校要完善“双高计划”建设机制, 制定人才培养方案, 将教师发展作为“双高计划”建设的重要内容。要结合学校办学定位和专业特色, 明确人才培养目标和重点方向, 制定相应的人才培养方案。要优化师资队伍结构, 按照“双师素质”要求, 打造一支结构合理、专兼结合的教师队伍。二是学校要建立教师发展制度, 加强对教师专业发展的引导和培训, 强化教师专业发展意识, 提高教师职业发展能力。要将教师专业发展纳入学校规划和年度工作计划, 开展多种形式的培训活动; 健全教师“双师素质”评价机制, 对教师的职业能力进行全方位评价; 建立健全专兼职师资队伍建设和激励机制, 充分调动教师的积极性和主动性。三是学校要创新人才培养模式, 注重学生实践能力培养, 建立以专业教学为核心的“双导师制”人才培养模式。通过理论教学与实践教学相结合、校内实践与校外实践相结合、校内实训与校外实习相结合等方式, 提升学生实践能力和职业素养。

(五) 完善教师评价机制, 增强教师职业认同感

高职院校要想提升人才培养质量, 必须要提升教师的教學能力, 这就要求高职院校必须建立科学合理的教

师评价机制, 对教师进行合理评价。在当前高职院校教师评价机制中, 主要采用的是“一票否决”制, 即只要教师出现了教学事故, 就会直接导致该教师的绩效考核得分为0分, 并取消该教师以后晋升、评优评先的资格。这种评价机制看似科学合理, 但实际上却违背了教育教学规律, 会给教师带来巨大的心理压力。因此, 高职院校必须要完善教师评价机制, 有效激发教师的工作热情。

首先, 高职院校要根据自身实际情况制定出科学合理的绩效考核方案, 将职称评审、岗位聘用、津贴分配、评优评先等全部纳入考核范围之内。其次, 高职院校要积极开展师德师风教育活动, 强化对教师的思想政治工作。再次, 高职院校要重视对青年教师的培养工作。积极为青年教师提供学习和交流的平台。最后, 高职院校要建立科学合理的奖惩制度。对于师德师风良好、教学效果显著以及教学成绩突出的青年教师给予一定的奖励, 对于教学效果较差、教学成绩一般以及教学质量不高的青年教师给予一定的处罚。只有通过科学合理地评价机制, 才能有效激发高职院校老师工作积极性和工作热情。

#### 四、结语

综上所述, 新时代背景下, 高职院校面临着教育教学改革、提高办学质量、促进教师专业发展等方面的压力和挑战。新形势下, 如何优化教师发展, 提高教师队伍素质, 促进高职院校内涵式发展, 是高职院校需要解决的重大问题。因此, 高职院校必须高度重视教师队伍建设工作, 积极优化教师发展措施, 提升教师职业素养, 为学生提供更优质的教育服务。

#### 参考文献

- [1] 吕黎江, 吴剑. 高校教师评价体系改革探析[J]. 浙江社会科学, 2021(7): 144-149.
- [2] 杜东明. 浅议教师评价[J]. 中学课程辅导(教学研究), 2017, 11(2): 132.
- [3] 袁洪志. 高等职业院校内部质量保证体系建立与运行实务[M]. 南京: 南京大学出版社, 2017.
- [4] 茶文琼. 高等职业教育专业课教师教学能力发展阶段研究[D]. 华东师范大学, 2018.
- [5] 王静. 教师发展与评价的逻辑关系及实践创新[J]. 北京教育(教), 2022(02): 89-91.
- [6] 张慧. 基于职业发展阶段需求角度的高职院校教师发展策略探析[J]. 创新创业理论与实践, 2018, 1(19): 66-68.

基金项目: 2023年度承德应用技术职业学院院级重点课题《新时代背景下高职院校优化教师发展的探究-以承德应用技术职业学院为例》(项目编号: CDZY2327)。