

从“教书匠”到“引路人” ——高职院校教师的培训方略

苏翠霞

重庆艺术工程职业学院, 重庆 402560

摘 要 : 师资培训是高职教育发展的重要支撑, 同时, 高职院校教师的专业化发展是其不断提升自身教育教学能力的重要保障, 也是促进高职教育教学改革和创新的基础。随着当前社会政治、经济、文化的迅猛发展, 各行各业对优秀人才的需求程度日益提升, 对于高职院校而言本身肩负着培育优质实用型人才的重任, 而高职教师也需要及时转变自身的角色定位, 从过去单纯的“教书匠”逐步向“引路人”进行过渡, 不仅要向学生讲授专业理论知识与实践技能, 同时还要加强对学生综合素养的培养, 从而在不同的工作岗位做出自己的贡献。基于此, 本文就高职院校教师的培训方略展开探究, 以供参考。

关 键 词 : 高职院校; 师资培训; 策略探究

From "teacher" to "guide"- the training strategy of teachers in higher vocational colleges

Su Cuixia

Chongqing Vocational College of Art and Engineering, Chongqing 402560

Abstract : Teacher training is an important support for the development of higher vocational education. At the same time, the professional development of teachers in higher vocational colleges is an important guarantee for their continuous improvement of their educational and teaching abilities, as well as the foundation for promoting reform and innovation in higher vocational education. With the rapid development of current social, political, economic, and cultural factors, the demand for excellent talents in various industries is increasing day by day. For vocational colleges, they bear the responsibility of cultivating high-quality and practical talents. Vocational college teachers also need to timely change their role positioning, gradually transitioning from simple "teachers" to "guides". They not only need to teach students professional theoretical knowledge and practical skills, but also strengthen the cultivation of students' comprehensive literacy, so as to make their own contributions in different job positions. Based on this, this article explores the training strategies for vocational college teachers for reference.

Keywords : vocational colleges; teacher training; strategic exploration

在当前社会发展大背景下, 我国高职院校师资培训应注重提升教师专业化发展水平和教学能力, 使其能够适应新时代下人才培养的要求, 同时也要满足教师多样化的培训需求。因此, 研究和探究双高建设背景下高职院校师资培训具体实施措施具有重要的现实意义^[1]。

一、高职院校教师的培训背景及原则

(一) 培训背景

国家高度重视高职院校的师资培训工作, 2018年11月教育部、财政部印发了《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》(以下简称《意见》), 要求把提升教师队伍整体素质作为关键环节来抓, 力争通过5年左右的努力, 使高职院校成为培养高素质技术技能人才的重要基地^[2]。《意见》强调要以教师

为核心, 提高教师教学能力和专业水平; 以师德为先, 加强思想政治教育 and 师德师风建设; 以教学为中心, 落实立德树人根本任务。同时, 学校要注重制度建设, 切实为师资培训提供资金、场所、设施等多方面基础保障。因此, 高职院校要根据自身实际情况制定师资培训方案, 实现师资培训的科学化和规范化^[3]。

(二) 培训原则

首先, 坚持产教融合原则。高等职业教育与产业融合发展已经成为必然趋势。在推进双高计划的过程中, 学校应结合区域人

才需求制定系统且完善的师资培训与培养计划，全方位提高高职院校服务区域经济的能力，促进产业转型升级，为加快现代化产业体系建设，增强产业竞争力提供强有力的支撑与保障^[4]。

其次，坚持持续推进原则。“高职院校人才培养工作本身是一项长期且复杂的任务，涉及的内容众多，领域也比较广泛，因此，针对教师的培训不应急于求成，反而应分期、分阶段推进，同时还应对各项工作实行动态管理，做好过程监测，积累经验，改善不足，在优胜劣汰的过程中持续优化高职院校专业群建设机制以及师资培训机制，以保障高职院校各方面实现高质量发展^[5]。

二、高职院校教师的培训必要性分析

首先提升高职院校教师专业化发展水平，是提高高职院校综合教育教学质量和水平的重要途径。师资培训是提升教师专业素养和教育教学水平的有效途径，是促进教师专业化发展、实现教育教学改革创新的基础保障。基于双高建设理念的指引，高职院校可以为教师提供多样化的培训方式以及全方位的学习机会和培训资源。

其次依托师资培训，教师可以全面且充分了解国家职业教育改革发展的新要求和新方向，从而不断提高自身专业素养和教学能力。从政策层面来看，国家出台了一系列政策文件为高职院校师资培训提供了理论指导和政策保障。

最后随着当前社会竞争的日益激烈，对于学生自身的素养提出了更高的要求。很多行业不仅要求学生必须具备扎实的理论知识与实践技能，同时还要求他们在思想观念、道德品质等诸多层面有着较高的水平。因此这也就要求高职教师必须肩负起学生成长道路上的“引路人”角色，从各个方面出发对学生进行引导，助力其成长为社会发展所需要的人才。而这些工作的首要前提就是对高职教师展开必要的培训，从育人理念、育人手段等视角出发提升高职教师的综合育人水平^[6]。

三、当前高职院校师资培训存在的主要问题

首先，培训理念陈旧，没有建立起高职教师专业化发展理念，在培训内容上没有充分考虑到教师专业化发展需求和多样化的培训需求。

其次，培训模式单一，传统的以“讲授式”为主的教学方式缺乏新意，无法充分调动教师参与培训的积极性，同时，教师主体地位被忽视，教师在培训中处于被动接受状态，缺乏主动性和积极性。除此之外，部分学校并没有构建与实际情况相适应的培训系统，对教师的统一化培训落实不到位，致使很多教师的教育水平仍然与预期相差较远。

最后，培训内容以及培训对象单一化。教师培训除了要关注教师专业技术水平提升之外，还应注重培养教师的综合能力与素质。然而在实际落实过程中很多高职院校出现了两极分化的现象，即一部分认为应将教师专业技能与实践能力培养放在首位，

还有一部分为了片面追求教师理论研究水平提升更加重视培训教师的学术能力。随着分化现象越来越明显，高职院校理论与实践培训相互割裂的问题可能会越来越严重，这直接阻碍着教师的综合发展^[7]。

四、高职院校教师培训的具体措施

（一）加大教师培训力度，注重互联网+培训

针对教师，获得一次进修或者培训机会对于他们而言其实是一种无声的激励。高职院校应根据自身特点，制定符合教师长远发展的师资培训方案，注重通过多种途径加大对他们的培训力度，将培养其综合素质和能力作为最终培训目标，进而全方位提升教师在社会上、行业中以及学校内的职业地位^[8]。

首先，丰富教师培训内容，实施面向全体教师的培训。培训主要包括专业能力、科研能力以及教学能力提升相关内容，同时还包括加强师德师风建设等。针对专业能力提升培训，主要包括两方面，分别为基础理论知识以及技术实践。高职院校应结合培训对象的专业以及层级把握培训侧重点，尤其是培训内容应紧跟时代进步与发展，力争将社会上最新的理念以及技术传达给教师，这样教师也能及时将这些新理论和新工艺传授给学生，这是一种良性循环；针对科研能力提升培训，培训内容包括课题开题、课题程序、实施方法以及技巧等等，通过培训不断增强教师的积极学习意识；针对教学能力提升，主要包含的培训内容有高等职业教育人才培养模式解读，信息化教学水平提升等。

其次，注重互联网+培训。在互联网+教育背景下，教师既是知识的学习者，又是信息技术的操纵者。随着人工智能、大数据与教育的深度融合，提升教师的信息素养以及信息化教学水平显得尤为重要。近年来，在师资培训方面，很多高职都积极引入信息化技术，采用线上+线上混合式培训模式，旨在进一步增强师资培训的吸引力与革新力^[9]。一方面，从教师的角度出发，他们自身应积极改变教育教学理念，不断适应由时代变化而产生的各种各样新型学习手段，充分发挥出主观能动性，树立终身学习理念，以促使个人得到不断完善。另一方面，高职院校应注重利用互联网教育资源开展培训学习。例如，可以利用微信公众号、网络课堂、微视频等平台有效突破传统面对面培训的弊端，让整个培训过程更自由，更灵活；还可以充分利用“慕课”“微课”等信息化教学手段为师资培训增添别样的元素，充分调动起来教师参与培训的积极性。通过多种方式结合让教师足不出户就能够接受最新、最全、最有价值的教育教学知识和信息资源，有效提高师资培训效果^[10]。

（二）校企稳定合作交流，引进综合培养模式

高素质师资队伍建设需要依托校企共育、产教融合、订单培养、工学结合的育人机制。由于高职院校本身就很强的职教性和高教性特征，因此，他对任教教师的素养、能力与知识要求可能更高。由此看来，高职院校教师接受培训学习的专业知识可能更独特，而校企共育是实现这一目标的有效途径。

首先，高职院校与企业建立稳定的合作关系。在企业建立专

业教师实训基地，让教师了解企业一线岗位的实际情况。例如，以现代物流管理专业为例，学校可以与知名物流企业联合建设实训基地，实现企业和学校之间优势互补。此外，校企共建校企教师发展中心，同时针对在职教师以及员工开展实用性更高的岗位培训、课程开发、技术服务、实践教学、成果转化等多方面的深度合作，这样更有利于二者共同探索和创新职教师资队伍建设新模式。具体说来，结合现代学徒制以及订单式人才培养理念，培训讲师可以与企业师傅共同承担师资培训任务，只不过双方的培训侧重点会有所不同。另外，学校和企业也可以联合制定教师人才培养计划、课程建设计划等，以便为卓越物流专业教师人才以及优秀员工培养奠定良好基础，还可以促进高职院校与企业之间实现优势互补、共同发展。

其次，通过校企合作为教师提供挂职锻炼平台。高职院校可以与企业进行深度沟通交流，根据教师感兴趣的研究方向以及所任教的专业鼓励他们进入对应公司进行挂职锻炼与深度学习，通过企业内部更真实、全面的培训让培训效果事半功倍。例如，如果某一位教师是研究应用统计的数学教师，那么他可以选择进入金融公司、保险公司等企业进行历练与学习；如果教师研究的计算机工程方向，那么他可以选择进入信息技术相关企业。挂职锻炼本身就是非常实用的一种培训方式^[11]。在此过程中，教师一方面可以更好地了解当下市场对人才的具体需求，以不断调整研究方向，另一方面，还有利于教师更深层次地扎根于对应知识学习与领域研究，从供给侧入手，为学生提供更精准、更实用的教学服务，进而促进教师与学生双方的协同发展^[12]。

（三）完善师资培训机制，综合评价教师发展

首先，完善师资培训机制，为教师的专业化发展提供保障。高职院校应根据自身实际情况，制定师资培训制度，包括师资培训目标、培训内容、培训方式、培训时间、考核评价等，以此来完善教师培训机制。在完善师资培训机制过程中，需要注意以下两点：一是要注重教师的参与性，要充分调动他们主动参与积极

性^[13]。二是注重培训的层次化，不同专业、不同阶段以及不同能力教师他们所接受的培训内容也应不同。以刚进入学校的新老师和任职已满5年的教师对比为例，针对新老师的培训，应更注重他们习惯养成以及专业熟悉引导，针对“老”教师，培训应主要聚焦教学创新方面。培训负责人可以通过问卷调查、访谈等方式深入了解教师对培训的期望和需求，以帮助高职院校制定符合实际的师资培训制度^[14]。

其次，科学设计教师专业化发展评价体系。高职院校应建立一套科学有效、公正客观、奖惩分明的教师专业化发展评价体系。该体系要坚持发展性和全面性相结合的原则，在全面分析教师专业化发展现状的基础上，以教师专业化发展水平为评价指标着手构建。体系应包括以下两个方面：第一，建立多元主体参与的评价机制。高职院校应该广泛听取其他院校、企业和社会公众等各方面的意见和建议并将他们巧妙融入师资培训机制中。政府应该明确自身在高职院校师资培训中的职责与义务，加强引导和监督作用，为师资培训机制的建立提供制度保障。第二，注重过程性评价和终结性评价的有机结合。过程性评价是指在师资培训过程中对教师参加的教学活动、教学科研项目等进行跟踪管理和记录并将相关数据记录下来；终结性评价则是指在对教师参加过的教学活动考核和评估时，不仅要对其结果进行考核，同时也要注重其过程的考核。在有机结合过程性评价和终结性评价的同时还可以将其结果与教师评优评先、职称评审等挂钩^[15]。

五、结语

综上所述，为了尽快帮助高职教师适应角色的转变，高职院校应根据实际情况为不同类型教师制定多元化、个性化的师资培训模式，只有这样才能有效提升教师教育教学综合能力和职业素养，实现由“教书匠”到“引路人的转变”，最终为培养更多高素质、高技能人才打好基础。

参考文献

- [1] 冯丽丽. 高职院校教师校本培训问题及对策研究——基于转化学习理论的思考 [D]. 山东: 山东师范大学, 2023.
- [2] 刘欣媛, 杨海涛. 高职院校教师培训实效性欠缺的原因分析与优化策略 [J]. 北京工业职业技术学院学报, 2023, 22(1): 65-68.
- [3] 陈紫薇. 基于扎根理论的高职院校服务教师培训项目研究 [J]. 武汉工程职业技术学院学报, 2023, 35(3): 73-78.
- [4] 周雅倩. 基于职业院校教师素质提高计划的高职教师培训利益相关者及其协同机制研究 [J]. 江苏高职教育, 2023, 23(2): 103-108.
- [5] 陈燕妮, 杨红荃. 面向高职院校企业兼职教师的职业培训研究——基于泛在化的品质化发展角度 [J]. 职教论坛, 2022, 38(1): 86-94.
- [6] 王晓丽, 孙浩, 刘纯龙. 高职院校教师“多元一体化”培训体系的构建探索 [J]. 职业技术教育, 2021, 42(8): 55-59.
- [7] 古翠凤, 刘雅婷. 基于人工智能的高职院校“双师型”教师培训设计 [J]. 职教论坛, 2020, 36(8): 82-90.
- [8] 何冰冰. 精准高职院校继续教育培训, 促进教师的专业成长 [J]. 科教导刊, 2021(21): 55-57.
- [9] 基于系统理论的高职院校教师培训体系构建 [J]. 四川理工学院学报(社会科学版), 2012(3): 88-92.
- [10] 谢兵. 高职院校教师多元培训体系的构建思考 [J]. 人文之友, 2021(14): 47-48.
- [11] 郭晓君. 时代诉求与现实桎梏: 高职院校教师岗前培训面临的双层境地 [J]. 职业技术教育, 2020, 41(13): 52-56.
- [12] 朱葛俊. 高职院校教师现代信息技术培训的策略研究 [J]. 常州信息职业技术学院学报, 2021, 20(6): 5-8.
- [13] 文彦南. 对民办高职院校教师校本培训的分析 [J]. 当代教育论坛, 2022(9): 114-116.
- [14] 巩牧华. 高职院校教师培训体系建设的意义、不足和出路 [J]. 时代教育, 2024(3): 127-129.
- [15] 张冠勇, 尹霞. 高职院校高水平“双师型”教师专业化培训体系的研究 [J]. 办公自动化, 2023, 28(20): 23-25.