



# “提质培优”背景下教师能力提升途径研究

## ——以四川现代职业学院为例

□田梦晶（四川现代职业学院，四川 成都 610207）

**【摘要】**职业院校的未来发展及人才培养高度的升级与教师群体能力素质的提升有着直接的关系。教师素质的升级代表职业院校教育教学水平及教学理念的又一步发展。教师素质的提升是“提质培优”理念践行的基础，同时“提质培优”又为教师能力提升提供了必要背景支持，因此双向影响之下，职业院校改革逐渐被提上日程。而升级过程中，教师能力素质的拔高遇到了现实困境，部分标准规范的欠缺以及教育培养体制的薄弱成为了影响发展的现实问题。研究教师能力提升途径，理清“提质培优”对教师素质的根本性影响，是帮助职业学院加快建设更高的教师标准，构建更完整教育培训体系的关键。

**【关键词】**提质培优；双师素质；提升途径；职业学院

基于《国家职业教育改革实施方案》的要求，各地区职业院校都动员起来，从提质培优，增值赋能方向入手转变职业院校的发展方向和职业教育规划。从考验阶段转向实践阶段是本次改革的最大特点，职业学院需密切关注教师群体的发展动向，以此来作为整个学校向上发展的动力来源。四川现代职业学院作为四川省民办院校之一，其学院位于四川省会成都市，周边环境优良具有非常大的发展市场。且学院本身设备齐全有，师资力量完备，不同专业都有自身对口企业的支持，部分专业已经实现了工学交替。因此总的来看四川现代职业学院的自身发展优势突出，面对职业教育改革的风口，也具备很好的适应能力和发展能力。整个学院教师力量的储备充足，并且教师团队的灵活性高发展空间大，符合提质培优政策的相应条件。

### 一、“提质培优”背景下教师能力提升问题一览

#### 1、提升过程实践能力不充分

教师能力提升途径的形成需要不断的丰富培养模式并对升级的相关培训内容进行扩充。考虑当下四川现代职业学院的实际发展情况，集中分析出了以下几点问题。这部分问题集中体现出了改革措施实践能力的缺失：一是当下教师能力培养过程中，太过关注“精神能力”方面的补充，对于实际培训材料内容的编排并不完善，很多正在使用的职业技术材料和学科教材仍然较为陈旧，其学科性没有很强的凸出。导致教师在自身发展过程中无法充分体现自身教学学科的特点，其能力升级受到了

一定的限制。二是培训过程一味的追求大方针，与实际学院的发展和教师个人能力不匹配，导致培训的实践成果并不够优秀，且培训内容无法被教师正常应用到教学实际中去，连续性提升水平并不强。目前学院内培训多是以会议形式或上课形式展开，这种方法难以与平时日常课堂环境进行区分，缺乏针对性，很多教师因为有日常课堂任务需要完成，对这部分培训课程内容的参与度不高，重视程度也不深。

#### 2、教师培训参与度不够高

由于职业院校教师培养方案刚起步，因此在应用的过程中，与教师个体的衔接会出现部分问题。教师培训参与度不高就是这类问题的集中反应。不仅是在四川地区，在我国大部分地区的教师培训基地中，针对职业院校的培训内容都存在很大的缺失，职业学院教师在培训过程中可以学习和吸收到的知识是有限的，即便是学院内部完成的体制性改革，其整体的培训方案仍然无法无根自拔，而是要选自现有的培训方案，在此基础之上进行进一步改革。有数据表明，本学院内教师在培训初期的参与度较高，中后期培训参与人数就已经降低到了70%左右，其中大概有40%左右的教师认为培训方案并不理想，最终的培训结果偏离自己的构思，没有起到显著的效果。

### 二“提质培优”背景下教师能力提升途径研究

#### 1、制定完善的教师培训方案

根据《加快推进教育现代化实施方针》中提出的“建

立健全职业教育制度标准”中的相关要求，解决当下实际问题的首要方案，就是帮助扭转和升级教师培训体系，制定更加适合本院校教师发展的方针政策。从培养标准入手，根据《实施方针》中确定的相关标准，我们将教师发展培养相关的内容分为两大类，一类是职前培训，一类是职后培训。职前培训需要与认定标准相衔接，职业院校的教育认定标准需要根据国家统一制定的认证标准指标入手，结合自身院校实际完成认定。通俗来讲就是要按照标准选人才，按照实际选人才。目前学院自身教师团队的构成较为完善，但是在教师素质以及教师分层上不太明确因此教师培训方案应当抓住这一问题，集中建立其初、中、高三级认定标准。从学校教师需求出发，大量引进高技术型人才，填补当下院校在高级人才方面的空缺。职前培训还需要对聘任标准进行细化，职业院校教师不仅需要具备较高水平的文化素养，还需要具备较好的专业实践能力。因此院校在聘任教师时需要关注教师的教育教学能力和专业实践能力，并且要按照院校需求有选择性的弥补部分专业课程中师资力量不足。职业院校与普通院校在教师选聘中最大的不同是职业院校对教师的职业能力和实践能力需求更大，也成为看重教师技术方面的展示。因此在培养教师的过程中也要将这一重点纳入到整体规划中去，有选择性的放宽对教师学历的限制，转而将重点放在技术和实践能力的选拔之中。对于部分兼职教师，可以通过轮换岗位的方式来吸引更多的技术性人才到院校兼职，设定流动岗位和固定岗位，部分与院校有合作的企业或者是单位人才可以到学院兼职教师。职后培训需要重视教师的岗位考核，职业院校需明确教师职位考核的重点不仅在于教师个人，学生、对接企业、学校都是影响因素。因此为保证教师综合能力的升级，考核评价内容不仅需要同时兼顾教师的日常教学能力以及技能水平的展示，师德师风建设也要提上日程。从学院自身教学实际出发，可以通过制定具体的量化指标来完成对教师的任务考核，不同专业与技能教师可对应到不同的评价结果区间之中，最终的评价结果需要由上级领导与学生评价结合进行展示，最终评价等级与教师晋级和评优

评先直接挂钩。这样一来，教师就脱离了原本课程空间的束缚，能够自觉的完成自我素质的全面培养。

实际上对教师能力的改造和升级始终需要建立在实际课程完成的基础之上，上文提到在原始培训结构实践的过程中，一味重视教师在精神能力和表面能力方面的建设，其后期培训能力与教师的授课内容甚至是职业评定标准之间都存在不小的误差和障碍，这导致培训成果的最终体现十分的薄弱，也并不符合“提质培优”发展的初衷。

## 2、构建全面化职业技术教师培训培养体系

2019年教育部印发了《职业技术师范教育专业认证标准》，该标准对职业教育教师的专业办学能力以及专业技能都提出了细致的要求。但是该认证标准较多的辐射到了普通职业院校本科级别的教师身上，对于硕博教师的要求以及划定规范讲解并不细致。四川现代职业学院的硕士级别教师早已超过了30%，因此其教师能力的升级具备很大的需求量，对此，我们需要结合学院自身办学和发展条件，从教师的发展层次入手，针对性的为其建立全面化职业技术培训培养体系。从“提质培优”大方向入手，教师培训方案的建设能够最大程度满足提质需求，因而培优策略需要通过具体教育培训体系来达成。学院要打造优质师资力量，应当注重品牌化建设。高水平和高学历人才的培养需要与专业职业技能人才的培养相对进行，职业院校对职业技能需求更大，但并不意味着教师团队的培养不需要高知识人才的扩充。为此学院需要建立和打造自己的高质量师资团队，需要由不同级别的教师来兼顾不同的教育市场。对于部分实践能力强且具备优秀职业技能的教师，可以将其放置在教育前线，也就是教师能力以及授课展示之中。这部分教师自身的教学经验比较充足，不仅可以作为教师团队改革的先头兵，还可以作为引导者帮助其他教师提升自我能力。学院可以根据教师的个人需求以及实际情况为其制定相关的培训方案，有计划的让这部分实践经验丰富的教师对其他教师进行技术培训，让教师群体的凝聚力增强。对于部分学历较高，专业能力较强，但是缺少教学经验和实践经验的教师，可以选择性的与企业进行对接。这



部分教师的基础能力升级空间不大,实践能力的培养是关键点,考虑到需要与企业和学生进行沟通,因此学院可以安排这部分教师带头带领学生完成与企业的合作任务,在实习期间培养自己的带教能力和职业技能的实践能力,丰富自己的教学结构。学院可通过对专业教师进行基层实践管理来达成这一目标,规定专业教师每五年之间企业实践的时间累计不可少于六个月。而对于部分新加入院校的教师来说,教学环境的陌生和教学实力的淡薄都进一步影响着教师能力的展现。从教师个人能力发展入手,学院要抓紧对新教师进行系统化的培训,而这部分培训内容不能够单独进行,以免出现上文中提到的教师参与度不高的情况。因此最好的实践方案就是老教师带新教师,实践经验丰富的教师具体的培训对象就是新教师群体。同处于教师团队之中,老教师的经验传授能够直接帮助新教师提升教学能力,并且教师实践能力的培养也能够从老教师的实践模式中吸取到很多的经验。对职业学院来说,教师群体的生产、管理、服务能力都非常重要,教学工作与技术工作并行。

### 3、推动多元办学模式深化校企融合

校企融合的目的不仅仅是帮助培养高素质和高职业技能型人才,对教师群体来说,校企融合也是教师能力的一种集中展示。教学环境中教师对职业技能的展示一般都集中在课堂之上,其实践能力的突出优势得不到彻底的展现,因此考虑到教师与学生双向发展的需求,学员需要从自身利益出发,加强校企合作,推动多元化办学模式的发展。“提质培优”政策集中提出了对教师质量的需求,结合学院自身发展环境来看,这种质量的需求不仅仅体现在教师的教学能力上,其职业素养以及职业技能方面的展示也至关重要。校企共建实训基地是目前学院能够开展的最基础性的校企融合项目,考虑到学校本身已经与四川当地多个企业有长期的合作,因此融合项目的提出可以在合作基础之上进行。教师需要优先参与到项目中去,通过筛选项目类型,选择资源内容并划定预期目标来凸显教师在合作项目中的重要性和引领价值。项目的实践是教师最终实践能力的一种展示,也是培优成果的集中

体现。

### 三、结束语

提质培优计划的目的是培养高质量高水平的教师团队。对职业院校而言,通过提质培优计划影响,进一步的完成对教师团队的建设和改革是帮助建立推动教师团队发展,创新教育教学能力的关键。本研究通过对人才培养模式和多元办学模式的讨论集中的提出了该学院发展教师能力的三大要点问题,可对学院后续的发展给予一定的参考。

本文系2021年四川省民办教育协会(研究中心)支持项目课题《“提质培优”背景下民办高校教师转型发展与能力提升途径研究——以四川现代职业学院为例》成果,课题编号:MBXH21YB424

### 【参考文献】

- [1] 王忠诚,孟瑜方.职业教育提质培优的基础保障:提升职业院校教师的“双师”素质[J].职业技术教育,2020,41(36):18-21.
- [2] 曹丽萍.高等职业院校“提质培优、增值赋能”的有效路径探究——以铁岭师范高等专科学校为例[J].辽宁师专学报:社会科学版,2020(6):108-110.
- [3] 易雅琴,冯天祥.提质培优行动计划背景下特色高水平高职教师教学创新团队建设研究[J].教育与职业,2021(9):76-82.
- [4] 易雅琴,冯天祥.提质培优行动计划背景下特色高水平高职教师教学创新团队建设研究[J].教育与职业,2021(9):76-82.
- [5] 彭红科.高职教师教学创新团队的建设与管理路径——基于提质培优的视角[J].江苏经贸职业技术学院学报,2021(3):82-85.
- [6] 寿伟义,李国成.提质培优背景下高职院校教师专业发展研究与实践[J].河北职业教育,2021,5(3):104-108.
- [7] 肖旭.提质培优背景下高职思政教师信息素养提升路径探究[J].贵州广播电视大学学报,2021,29(3):17-22.
- [8] 何立佳.提质培优背景下体育教师信息化素养提升路径——以河北省高职院校为例[J].石家庄职业技术学院学报,2021,33(6):30-33.

### 【作者简介】

田梦晶(1984—),男,汉族,四川会理人,管理学士,四川现代职业学院副教授,主要研究方向:国际经济贸易、教学管理。