

# 高职院校教师发展中心运行机制研究

于璐

(江苏海事职业技术学院, 国际教育学院, 江苏南京 211170)

摘要: 随着我国高职教育的快速发展, 教师队伍的建设与素质提升显得尤为重要。高职院校教师发展中心作为推动教师专业成长的重要平台, 其运行机制的优化与创新对于提高教师教学能力和科研水平具有重要意义。另外, 从当前运行来看, 教师发展中心的建设满足了教师不同发展阶段的需要, 帮助教师适应新时代社会技术发展和知识更新的需要, 提升了教师教育教学能力和科研水平。对此, 本文对高职院校教师发展中心运行机制展开研究, 以期对相关教育研究者提供一定的参考与借鉴。

关键词: 高职院校; 教师发展中心; 运行机制; 教师专业成长

高职院校教师发展中心的建立, 是响应国家教育改革和高职教育发展的需要。教师发展中心不仅承担着提升教师教学技能、科研能力的任务, 还肩负着促进教师职业规划、心理健康等方面的工作。然而, 当前许多高职院校教师发展中心在运行过程中存在诸多问题, 如组织架构缺乏完善性、资源配置不足、培训内容和形式较为单一等, 这些问题已严重影响了教师发展中心效能的发挥。

## 一、高职院校教师发展中心功能定位

### (一) 教学能力发展模块

教师作为学生成长道路上的引导者, 应该将自身已有的理论知识与实践经验等传授给学生。所以, 教学能力不仅是教师所应具备的能力, 也会影响高职学校教育质量以及未来发展方向。另外, 从实际情况来看, 高职院校通常会引进大量的应届毕业生, 这些青年教师的教学能力有待提升, 高职院校亟需为他们搭建教学能力发展平台, 以促进他们教学能力得到进一步加强。此外, 越来越多的高职学生对传统教学方式丧失兴趣, 这需要教师主动创新教学模式或引用新型教学模式, 教学能力便在其中起着至关重要的作用。因此, 高职院校教师发展中心应该积极建设教学能力发展模块。

### (二) 实践能力发展模块

当前, 高职院校对“双师型”教师的需求量比较大, 而师资队伍中“双师型”教师占比偏低, 部分教师因日常教学工作繁忙, 缺少到企业等实习基地实习的机会, 致使专任教师的实际操作能力不够强, 这对教师乃至高职院校长远发展是不利的。这便需要教师发展中心主动搭建实践能力发展模块, 为广大专任教师提供实践平台, 促使教师通过各种渠道提升自身的实践能力。比如, 在寒暑假期间, 高职院校组织专任教师在合作企业、实践基地实习, 以此提高他们的专业实践能力, 持续丰富其实践经验。同时, 在绩效考核与职称晋升中, 高职院校应该重点体现实践能力。

### (三) 科研能力发展模块

对高职院校教师而言, 科研能力是推动其专业发展的重要支持, 并且与教学能力是互为补充、互为促进。尤其是随着“教学学术性”概念的提出, 即将教学过程作为一种探索的过程, 并对其中存在的问题进行反思和讨论。教学学术性是推动教师发展的关键, 增强教师对教学学术性的理解, 有利于教师把教育当成一种学问研究, 不仅能提升他们在社会上的声望, 还能激发其不断追求发展与创新。为此, 高职院校教师发展中心可以采取讲座、沙龙等形式, 并采取传帮带的方法, 促进教师科研水平持续提升。

### (四) 个体咨询服务模块

在教师成长发展的历程中, 他们不仅要面临教学任务、科研

任务和社会实践任务, 同时也面临着心理问题、职业倦怠等问题。为了让教师得到更好的发展, 教师发展中心需要为他们制定科学的职业生涯规划, 同时还要注意到他们在发展过程中遇到的各种各样的问题, 最大限度地为其提供全方位个体咨询服务, 以辅助教师成长与发展。

## 二、高职院校教师发展中心运行机制建设现状

第一, 高职院校教师发展中心组织架构缺乏完善性。发展中心虽然成立专门机构, 职责分工不明确, 协调机制缺乏有效性, 这导致发展中心工作难以高效推进, 各项活动开展也缺乏系统性和连贯性。因此, 建立科学合理且完善的组织架构, 明确各部门职责和任务, 是提升教师发展中心运行效率的关键所在。

第二, 高职院校教师发展中心资源配置不足。高职院校在资金、场地和设备等方面投入有限, 难以满足教师培训和发展的需求。为了改善这一状况, 高职院校应加大对教师发展中心的投入, 确保其拥有足够资源来开展各项活动。同时, 教师发展中心还应积极争取外部支持, 与企业、行业协会等建立合作关系, 拓展资源渠道。

第三, 高职院校教师发展中心培训内容和形式较为单一。目前, 发展中心仍以传统讲座和研讨为主, 缺乏多样化培训方式。为了更好地满足教师个性化发展需求, 发展中心应开发多样化培训项目, 如在线课程、工作坊、教学观摩、实践研修等。此外, 发展中心还应注重培训内容的实用性和前瞻性, 紧密结合行业发展趋势和教学实际, 提高教师培养的针对性和实效性。

## 三、高职院校教师发展中心运行机制建设策略

### (一) 加强创新培养内容, 全面突出工作重心

高职院校教师发展中心为了更好地明确自身的角色定位, 全面突出工作重心, 需要从创新培训内容着手, 并明确发展中心的建设目标, 进一步完善与优化教师培训体系, 充分发挥教师发展中心的建设优势与作用。首先, 高职院校要将教师发展中心建设成合理的工作组织, 并与学校实际情况、教师发展需求相结合, 对学校相关教育教学资源进行整合, 充实教师专业成长和培训内容, 为建设高质量教师发展中心创设有利条件。另外, 教师发展中心的专任教师还需要具备心理学、教育学、教学技术等相关知识, 从而更好地参与到教师培训工作中, 持续为教师专业化发展提供优质服务。其次, 在教师成长与发展过程中, 高职院校要注重对教师的信息化教学能力与信息化素养进行培训, 可以采取“一对一”师徒制培训方式, 通过以老带新, 有效地向青年教师传授教学经验, 并开展教学示范活动。此外, 高职院校在创新教师培训内容的时候, 还可以利用在线学习资源、各类教学资料库等, 与专任教师一起搭建网络资源共享与训练平台, 通过该平台为教

师实现专业化成长提供助益。高职院校也可以通过搭建“专家门诊”平台等方式,协助教师处理好在教师培训、常规教育工作遇到的问题,甚至是帮助教师平衡好家庭与工作之间的关系,促使他们全身心投入到育人工作中。

#### (二) 建立健全运行机制,提升师资队伍整体素养

首先,建立完善的教师培训体系。高职院校应根据教师的不同需求,制定个性化的培训计划。这包括新教师入职培训、专业技能提升培训、教学方法改进培训等。通过定期组织各类培训活动,帮助教师不断提高自身的教学水平和专业能力。其次,加强教师教学研究与交流。教师发展中心应定期组织教学研讨会、学术讲座等活动,鼓励教师分享教学经验和研究成果。同时,可以设立教学研究项目,支持教师开展教学改革和创新研究,提高教学质量和效果。再次,完善教师评价与激励机制。高职院校应建立科学、公正的教师评价体系,对教师的教学、科研、社会服务等方面进行全面评价。在此基础上,制定合理的激励政策,对表现优秀的教师给予奖励和晋升机会,激发教师的工作积极性和创新精神。此外,加强校企合作,拓展教师实践平台。高职院校应积极与企业合作,为教师提供实践锻炼的机会。通过安排教师到企业挂职、参与企业项目等方式,使教师能够了解行业动态,掌握最新的技术与技能,提高自身的实践能力。最后,建立教师发展中心的信息化管理平台。利用现代信息技术,建立教师发展信息管理系统,实现教师培训、教学研究、评价激励等各项工作的信息化管理。通过数据分析,及时了解教师发展需求,优化资源配置,提高教师发展中心的工作效率。通过以上措施,高职院校教师发展中心的运行机制将更加完善,有助于提升教师队伍的整体素质,推动学校教育教学质量的不断提高。

#### (三) 合理设置组织机构,明确各部门职责

高职院校要结合自身发展情况,逐步提高教师发展中心的独立性,配备相应的工作人员,还要与教务管理部门、人事部门保持密切联系。为了使教师发展中真正发挥其应有的作用,高职院校不仅需要明确中心职责、详细说明工作人员各自职责,还需要做好以下几点:首先,

确保教师发展中心的独立性,一旦丧失独立性,教师发展中心将会变成附属品,等同虚设。所以不论是独立设置,还是挂靠相关部门,高职院校都要确保教师发展中心的独立性,以保证其为教师们提供更为专业的服务,推动教师持续成长。其次,高职院校应该赋予中心管理人员一定的权利。教师发展中心是专门为教师提供服务的组织机构,为确保其有序运行,高职院校应该赋予教师发展中心一定的管理权利,从而保障教师发展中心获得学校管理层的支持,获得更多的学校资源。学校应明确学校层面的主管领导,教师发展中心负责人可由教务管理部门或人事部门负责人兼任,或者由高职院校指定具有同等管理层级工作人员兼任。

#### (四) 科学考评教师工作业绩,搭建师资发展信息源

高职院校教师发展的一个重要功能便是对教师工作绩效进行评估。因此,教师发展中心应该重视构建完善的教师工作绩效评价体系,并从师德、教学、教研、科研、社会服务以及专业发展等五个维度对教师展开综合性评价。第一,建立健全师德考评体系,注重考核教师师德师风生成情况。第二,发展中心注重评价教师教育教学工作情况,包括理论教学、实践教学以及技能竞赛以及“现代职业教育质量提升计划”项目等,并积极借鉴学生反馈与意见。第三,发展中心鼓励、扶持教师开展技术研发工作,并组织各研究机构、教学机构为教师参加企业的研究开发、技术

改造等活动搭建桥梁。第四,发展中心构建教师服务于社会 and 地区经济发展的激励体系,将社会服务绩效纳入教师岗位聘任、职称评聘和晋升中。第五,发展中心应该遵循“德才兼备、重在实绩”原则,建立适应高职教育特点,注重工作实绩的教师考核体系。发展中心通过实施科学评价,全面收集与整理教师工作信息,为教师评先表彰、职称职务晋升及教师其他发展提供真实而具体的信息数据依据。

#### (五) 加强院校特色建设,服务教师专业发展

第一,创建校本特色。高职院校教师发展中心建设不能一概而论,要根据学校的层次类型、发展阶段、办学目标和学校自身的特点进行确定。为此,高职院校教师发展中心建设必须与学校的校风、学风、教风等相结合,而且发展中心工作要与学校特色密切相关。比如,发展中心通过举办各种活动,让教师更好地理解学校历史文化,使之与高职院校文化融合,并根据学校特点及教师个体发展需求,为教师制定个性化发展计划。在制定个性化发展计划时,要把高职院校历史、文化等内容与课程内容结合起来。在教师发展中心规划设计中,要考虑到教师文化因素等。第二,要突出高职院校的办学特点。高职院校教师发展中心与一般院校相比,应具有鲜明的特征。因此,高职院校教师发展中心的建设必须立足院校自身特性,以“双师型”师资的培养需求为出发点,结合国内外院校的成功经验、自身发展需求,开展相应的探索与实践,彰显高职院校办学的鲜明特色。如在教学内容的设计与开发中,应将培养高级专业技术人才的目标纳入培养内容,并通过与“双高”院校、同等层次的高职院校、应用型本科院校的结对共建,探索高职院校教师发展中心建设新途径。第三,要凸显企业行业特色。高职院校应加强与企业沟通与合作,共同建立师资培养与实践基地,开展师资培养项目,合理制订培训计划,定期组织教师到企业中实践。与此同时,教师发展中心还紧密地与各个院校保持着紧密的联系,将各类教育资源进行有效的结合起来,并积极地与企业进行合作与交流,为教师发展搭建平台。

#### 四、总结

总而言之,高职院校教师发展中心的运行机制优化对于提升教师队伍的整体素质具有重要意义。对此,通过加强创新培养内容,全面突出工作重心;建立健全运行机制,提升师资队伍整体素养;合理设置组织机构,明确各部门职责;科学考评教师工作业绩,搭建师资发展信息源;加强院校特色建设,服务教师专业发展等措施,可以有效提升教师发展中心的工作效能,促进教师的专业成长和职业发展。未来,高职院校应继续探索教师发展中心有效运行的创新路径,为我国高职教育的发展贡献力量。

#### 参考文献:

- [1] 朱雯珊. “双高计划”背景下高职院校教师发展中心功能定位与实施路径研究[J]. 职教论坛, 2021(10): 85
- [2] 夏德强,等. 高职院校教师发展中心研究现状及建设策略[J]. 兰州石化职业技术学院学报, 2020(12): 35-37.
- [3] 周巧平. 疫情背景下高职院校教师发展中心建设路径研究[J]. 黑龙江教师发展学院学报, 2021, 40(2): 23-25.
- [4] 谭文培. 高职院校教师发展中心功能定位与建设路径研究[J]. 今日财富, 2020(13): 191.

课题信息: 2023年度江苏高校哲学社会科学研究项目“高职院校教师发展中心赋能教师全球胜任力的机制和路径研究”(课题号: 2023SJYB0756) 成果