

关于高职院校建设教师发展中心的困境、必要性及策略

赵东霞

四川三河职业学院, 四川 泸州

收稿日期: 2023年5月9日; 录用日期: 2023年6月7日; 发布日期: 2023年6月14日

摘要

推进高等教育院校的教师队伍发展建设, 是我国教育体制改革发展的必经之路, 也是提升高职院校教师执教水平的重要途径, 同样也是高职院校发展壮大的内涵建设主要手段。通过打造高水平、专业化、功能化、多样化、个性化的教师发展中心, 有利于高职教师完善专业执教水平、树立职业教育规划意识、发展实践应用能力。既满足了高职教师职业素养、执教能力的实际需求, 也能在院校内自上而下形成高效运行的教师组织文化, 实现人才强校目标, 促进高职院校形成培育国家人才的共同愿景。基于此, 通过对高职院校建设教师发展中心的困境和必要性进行研究, 并就高职院校教师发展中心的具体建设工作提出关键策略, 旨在以高职院校师资队伍的发展, 建设高效培训、持久运行的教师发展中心平台。

关键词

职业教育, 高职, 教师, 发展中心, 建设, 培训

The Dilemma, Necessity, and Strategies of Constructing Teacher Development Centers in Higher Vocational Colleges

Dongxia Zhao

Sichuan Sanhe College of Professionals, Luzhou Sichuan

Received: May 9th, 2023; accepted: Jun. 7th, 2023; published: Jun. 14th, 2023

Abstract

To promote the development and construction of teachers in higher education institutions is the

only way to the development and reform of our educational system and an important way to improve the teaching level of teachers in higher vocational colleges; it is also the main means of intension construction for the development of higher vocational colleges. By building a high-level, professional, functional, diverse and personalized teacher development center, it is beneficial for higher vocational teachers to improve their professional teaching level, set up vocational education planning consciousness and develop practical application ability. It can not only meet the practical needs of professional quality and teaching ability of higher vocational teachers, but also form a highly effective organizational culture of teachers in colleges from top to bottom, and realize the goal of strengthening schools by talents, promoting higher vocational colleges to form a common vision of cultivating national talents. Based on this, this paper studies the predicament and necessity of constructing teacher development center in higher vocational colleges, and puts forward some key strategies for the concrete construction of teacher development center in higher vocational colleges. The purpose of this paper is to build a platform of teacher development center with high-efficient training and lasting operation by the development of teachers in higher vocational colleges.

Keywords

Vocational Education, Higher Vocational Education, Teachers, Development Centers, Construction, Training

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在新时期，国家经济建设步入高质量发展阶段，需要在企业中引入大量技术型实用人才，同时，在 new 的高等教育竞争态势下，高职类院校需要持续扩招、加大师资规模、完善教师培训体系等。这就要求高职院校要有脱颖而出的教育真本领，而主要的决定因素在于办学质量，也就是高职院校的师资力量和教师综合能力等因素。然而长久以来，我国的高职类院校缺乏对教师的培训选拔等教育机制，在教师能力发展平台建设等方面投入力度不足，致使教师团队执教能力参差不齐，也缺乏基本的成长保障。对此，国家教育部对高等教育体制改革中提出了发展规划纲要、教学意见等文件指示，号召全国各地区要积极响应文件精神，建设符合新时代高等教育要求的教师发展中心。因此，高职院校建设教师发展中心不仅是国家的期望和新时代经济发展的需要，更是符合职业教育改革浪潮的趋势，有其研究的必要性、现实性和紧迫性。

2. 高职院校建设教师发展中心的困境问题

现阶段，我国高职高专学院纷纷效仿本科高校的教师发展中心的培养模式建设理念，试图走上教师团队专业化的跨越式发展之路。然而在实践探索中，很多高职院校并未意识到职业教育对于社会人才培养的重要性和特殊性，只是简单的“依样画葫芦”，照搬本科高校教师发展中心的模式，未能找出符合高职院校实际教育需求的教师发展中心建设思路，难以走出困境[1][2]。

2.1. 教师发展培养方面存在缺陷

通常本科高校的入职教师都是按照规定严格选拔，但这种高标准入职要求并不适合高职类院校。高

职业院校的扩招和教师规模的扩大形势下，需要聘请各专业大量的资历教师，这样的现状下，往往未能严格依据《教师资格条例》的规定进行选拔认定，出现了重学历、轻能力的教师选拔问题。在认定机制上存在疏漏，甚至部分高职教师在任职后才开始申请教师资格认定。但是对于博士生学历却没有任何任职评定，这样的入职标准明显偏低，也间接降低了很多高职教师在教学过程中提升自己教学能力的心理需求。一些较低学历的教师认为自己不如他人，容易产生人浮于事的思想倾向，对于建设教师发展中心会形成阻力。

较之本科高校教授引领的教师队伍而言，高职院校的教师队伍主体明显存在弱化现象，多以研究生为主体，致使助教制度形同虚设。这是由于高职院校与本科高校的教学任务不同，高职院校的新任教师在入职后几乎没有适应期和缓冲期，刚入职的研究生教师就要立刻开展职业教育工作，因此教育成效并不显著。同时，高职院校的中青年教师在工作发展目标中多以晋升职称为主，忽视了对自身教师职业的科学发展规划，往往盲目的追求教学科研成果，只在乎教学专业理论的提升，形成了职业教育理论强大、实践操作能力偏弱的现况。

这种情况下，教师过于重视“教”，却忽视了学生“学”的重要性，这是教学理念的缺乏，忽略了师生互动合作，所以高职教师的职业发展愿景往往难有成效。由此可见，高职院校在建设教师发展中心时缺乏层级梯度的均衡发展意识，容易出现年龄不均、学历不均、职称不均等教师队伍发展断层现象。基于此，需要重视教师队伍的整体专业化水平，凝聚教师长远发展意识，进而解决师资力量不平衡的问题。

2.2. 教师发展中心投入力度不足

高职院校的教师发展中心建设目的是为了激发教学活力、促进教师发展，需要无条件为校内教师提供资源扶持，打造系统的组织化培训体系，具有服务院校教师的公益性质和非行政机构特点，本应通过高职院校的院长进行直接领导。然而，在不少的高职院校中，往往是以机构设置形式建设教师服务平台，划分一些并不实用的校内职能部门。这样的教师服务平台设置会出现事务繁杂、责任划分不明确等问题，难以形成持之有效的教师发展模式，无法发挥这一机构的真正用途。

从高等教育的职能上看，高职类院校并非普通高校那般，需要培养大量的学术型人才，而是主要以企事业单位的技能应用人才培养为主。包括企业生产链的各项具体技工、各类服务行业的服务管理型人才等，可见，在高职教育过程中要能突出实践教学成效，基于这一教育特殊性，要求高职教师的发展目标要始终立足于实践培训方向，即就是打造学术型与技能型合而为一的“双师型”职业教育人才，要掌握生产、服务等职业技术素养。所以应积极搭建校企合作平台，要让教师能够有机会深入企业参加实践培训。

当下，高职教育要能积极响应国家经济社会发展战略要求，不断优化教师专业发展水平和人才培养方案。然而当前的高职院校仍然处于建设教师发展中心的起步阶段，甚至多数院校的教师发展中心只是徒有虚名，只是简单地依据本科院校教师发展中心照本宣科，缺乏符合高职院校实际办学特色和教育目标的建设方法和运行机制。部分高职院校在建设教师发展平台时只是利用单一的说教模式，未能组建系统化、组织化、实践化、个性化、全面化的高职教师发展中心。在这样的形势下，高职院校教师发展中心的建设和运行可谓步履维艰。

2.3. 缺乏教师发展成长保障机制

当前，多数高职院校对于教师的发展培养缺乏长效保障机制，虽然热衷于拔高教师队伍的专业执教能力，其效果却不会理想。主要的原因有四个层面：第一，新任职的学术型教师难以建功。通常高职院

校会对新任教师进行岗前培训，然而高职教育是以技术型、实用型等职业需求为主，无法让新入职的高校学术型教师完全掌握任职培训内容，难以短期内提高教学能力，缺乏师范类院校的培训机制和培训时间。第二，高职教师培养资源不均衡。高职院校的教育资助、进修等优质项目资源，往往只会倾斜于“精英”级别教师，受训的主体过于单一，无法普及到院校内每一位教师。第三，高职教师培训项目单一。现今多数的高职院校在发展培养教师方面缺乏培训系统化设置，培训内容传统守旧且缺乏系统化机制，导致受训面过宽，知识覆盖面太广，因此难以发展高职教师的专业教学素养。甚至有一些技工培训课程只能依赖于校外的一些培训机构，造成教师发展的自主性被限制。第四，高职教师难以获得本科高校教师的优质培训途径，在学历、学位的进修上较为困难，难以获得院校大力支持。

在这样的情形下，高职教师队伍的整体发展明显处在被忽视、不利的现况之中，教师培训资源未能有效整合，难以实现职业教学质量的可持续发展。究其原因，高职院校对于教师的发展培养缺乏组织平台构架理念，往往新任职的研究生高职教师群体会感到迷茫和不知所措，不明确当下的职业教育任务，不清楚到底要从哪些方向去努力提升，缺乏专业系统化的职业教育培训引导措施。

3. 高职院校建设教师发展中心的必要性

从当前的高等教育改革形势来看，高职院校需要将师资力量用来发展教师队伍的职业教育水平，建立起有组织、有规划、有培训目标和发展资源的系统化教师发展平台，摆脱以往照搬本科高校的单一发展模式，要从院校内实际层面的教学困境出发，需求高职教师整体队伍的高质量发展路径，建设以本院校办学特色和教师水平相匹配的发展中心[3]。

3.1. 高职院校师资队伍的建设要求

高职教育与社会职业息息相关，主要培养的是学生和社会职业中的适应、发展能力，体现的是与企业具体岗位相匹配的职业教育特色。可见，建设教师发展中心的首要原则是明确职业教育定位，遵循符合高职教师的发展中心建设原则[4]。要时刻围绕高职教师的技能专业化教学发展水平为主线，让教师能够熟练掌握企业生产链的各种质量标准、技术流程以及管理要求等，从而让教师能够明确自身能力发展方向，在实际教学中能够培养学生的职业技术素养，体现教师发展中心组织的建设价值。

结合当前高职教师发展培养的困境问题来看，教师发展中心的建设需要体现两个层面内容：

第一，要体现服务性和针对性。教师发展中心的成立目标是为了推动高职院校整体师资队伍的发展。要始终立足于高职教师的实际教学需求、发展方向，要能多关注教师的实际发展诉求，不能千篇一律的采用本科高校模式，要从职业教育专业发展实际问题进行具体分析，体现中心机构服务教师的职能。同时，要能根据本院校师资队伍建设目标，设计专业分类、发展方向分类、教学任务分类等不同职能的发展中心培训课程，力争让院校内不同教学水平、不同进修需求、不同职业特长的教师都能获得长足的发展。

第二，要体现制度化和规范化。高职院校立足于职业教育能力培养，在教师发展中心要有配套的制度规划建设，保障教师队伍的高质量发展。首先，要在入职培训中实施激励政策，鼓励和尊重每一位教师的教学优势，对于以往不均衡的发展制度、不完善的培训体系、不实际的培训内容要坚决予以剔除，从而凝聚教师的专业学习氛围。其次，要能在院校内制定出科学化、合理化、规范化的统筹管理方法，做到对教师发展能力、发展方向、教学水平等方面进行组织体系管理，要实现整体进步，兼顾个体发展需求，要能做到让每一位教师都有受训、认证、评职等发展机遇和受训资格。

3.2. 高职院校教学资源的整合要求

建设高职教师发展中心的过程同样是校内外资源整合的过程，可以在教师培训发展过程中由全体教

师形成资源共享网络，组建一个专门用来提升高职教师的全面系统化校内资源平台。具体有以下三个层面：

其一，高职院校领导层要加强对发展中心平台的资源支持度，既包括教育政策扶持，也包括教育经费支援等。比如同知网、读秀等平台合作，为教师发展中心提供优质高效的职业教育培训资源和服务，可以依托网络统一管理，让各专业教师能够借助信息平台进行职业发展规划，并引入网络平台学习进度审理和教学评价公开透明机制。另外，在高职教育的学术层面要谋求深入发展，通过成立教学科研小组的方式对职业技术教育的重难点、实践应用、职业培训等层面展开深入的课题研究，发动全体院校教师众筹众议，共解难题。

其二，对院校教学骨干和新任教师进行整合，开展老资历带动新资历的“传帮带”培训一体化工作，共促教学合作氛围的形成。可以实施发展中心激励机制，在院校内定期举办教师展评活动，让全体教师可以领略校内名师风采、优秀榜样、道德标兵以及真实感人的教学案例，形成一股全体教师追求卓越进步的良好氛围。还可以让校内的名师定期进行中心教育培训、宣讲、宣传工作，让新任职的教师群体能够快速的了解和掌握职业教育重难点。为了进一步加强院校教师专业能力，还可以让教师发展中心在建设过程中与国际高职教育接轨，学习借鉴国际先进高职发展中心的运作机制、培训机制、学习项目、实践操作、先进理念等，以此形成浓厚的高职教育学术探讨氛围。

再者，教师发展中心要积极组建校企联合资源平台，要帮助发展中心的培训教师了解自身的专业特长，掌握企业对人才的实际需求。要让教师发展培训更有目标性和针对性，要始终立足于现今企业对技术型人才的需求，发展学生的全面综合素养，为企业输送高端技能型人才，让专业理论和实践并行。为此，需要积极开通校企之间的共培共育机制，要能让高职教师从实践角度提升技能。尤其对于高职院校学科型教师是一种知识理论实践能力发展的必经之路，能够对教师专业技能提升的关键突出问题进行针对性解决，持续发展专业教学能力。

3.3. 高职院校教育发展的内在要求

在高职院校教师发展中心的建设必要性中，还包括高职教师群体的发展内在要求，除了研究生、博士生等高校培养的学术型专业人才外，高职院校还有一部分教师是来自于社会各行各业的专业型技术人才、服务人才、管理人才等。对于学术型教师而言，他们虽然有着专业化的理论知识和先进的学科知识体系框架，却并不具备将丰富理论迅速转化为实用技术的能力。然而目前的现状下，新入职的教师在上岗后要能立刻投入大量精力对学生展开高效率教学。因此，考虑到高职院校教师团队中学术型人才居多，教师发展中心建设要能够帮助学术型教师明确自身对职业教育认识的不足，意识到自身职业教学能力的欠缺，明白社会企业专职岗位对技术型人才的实际需求，能够及时的调整培训发展心态和做出成长规划。

应该注意的是，高职院校教师发展中心是一种制度化、组织化的机构形式，要能树立公平公正公开的制度管理体系，目标是让教师发展中心的学习氛围、成长意愿、管理运行等方面得以可持续化发展。具体的发展中心管理要能遵循以下两点措施：

其一，需要遵循长效发展机制，突出教育奉献精神。教师发展中心的建设并非利益所驱，而是带有公益性质，所有对教师发展中心活动感兴趣的高职教师都可以自愿加入，发展中心的具体职务、活动项目等，都可以毛遂自荐、自愿报名，具体工作并无任何报酬。公益性质本就是一种精神激励，也是对教师神圣职位的褒奖和社会认同，能够激励有上进心、公益性的教师树立教学奉献精神、服务社会意识等。

比如广州番禺职业技术学院在建设教师发展中心时，多位具有教育奉献精神的教师共同加入其中，他们主要是对中心项目感兴趣，或者曾经从事过某些项目的工作，想要借助发展中心平台不断历练专业水平，提升执教能力。还有几位教师对一些社会服务行业项目感兴趣，比如曾经在杂志社任职，就会热

衷于中心平台的期刊信息处理工作；曾经对职业生涯规划方面有过研究，就会对一些服务类工作的职业发展咨询项目投入热情；曾经对教学模式方法颇有见地的教师，就会对一些微课课堂、翻转课堂、STEM教育等前沿教学理念热衷，会增强对课程项目改进的意愿。这些都是基于教师个人经历、爱好、兴趣、特长等特点，让发展中心公益性更为持久。

其二，要体现院校支持化的教师保障政策。由于教师发展中心建设的公益性质，首先要得到高职院校领导和行政部门的支持和协助，能够利用院校行政关系做到快速高效的中心运转，进而在教学部门和行政部门之间架构起一座桥梁，快速推动发展中心的制度体系组建。在院校领导和行政部门的支持下，还可以给予发展中心必要的建设意见、决策方针，从而实施协调管理、整体调控，积极宣传和通告中心举办的各项面对全体教师的培训活动。

比如借助院校 OA 系统进行活动公布，以便每一位教师都能浏览和知悉发展中心建设的初衷和系统管理，也能随时做到邀请校内专家教授进行中心活动指导。此外，教师发展中心的另一大保障是院校的资金经费支持，由于教师发展中心要面向全体高职教师的培训学习，要解决教师的专业科研、教学技能、职业理论、实践操作、个人职称等方方面面的问题，就需要在各类活动开展中获得院校相关职能部门的财务支持。因为教师发展中心是公益性质，任何参与工作的教师成员均没有实质报酬，在一些期刊印刷、外出交流学习、校企合作、活动项目、管理运营等方面都需要院校的资金保障。

4. 高职院校建设教师发展中心的策略

高职院校与本科高校在教学任务、教学内容、教学目标以及教师发展等各方面均有所区别，在寻求高质量的教师发展中心建设思路时，要摒弃照搬套用的简单逻辑，应该始终立足于本院校的实际情况，进而实施符合院校实际情况的发展中心关键措施[5]。这就需要在教师发展中心成立前做到谋定而后动，从中心建设的困境中寻求解决策略；从教师发展方向中明确组织构架；从可持续发展角度思索中心平台的完善举措。

4.1. 凝聚高职院校教师发展氛围

对于高职教师自主参与公益性质的发展平台这一难题，首当其冲是要扫清教师的思想障碍，要能以多样化、全方位的行政宣传手段，让全体高职教师树立发展进步意识。明确自身的成长关乎学生的未来、关乎社会的人才需求、关乎国家的经济建设，以此营造出一股自愿奋发向上的发展中心活动参与积极氛围[6]。

首先，在思想问题上，要让高职教师摆脱错误认知，明确自身的专业技能素养和教学素养应该并行并举发展，摆脱以往学识深厚却教学平庸的现象。要将教师的教学发展方向定位在专业实践操作能力层面上来，认清教学与科研的紧密联系，明白自身发展成长的必要性。在此基础上，可以鼓励发展中心的团队组织积极营造宣传推广氛围，比如组织教师演讲活动，帮助更多的高职教师认识到参与发展中心培训学习的重要性。

其次，在激励方向上，教师发展中心要能根据本院校的办学特色，从高职教育发展共同体层面出发，组织一支具有思想启发、精神指引、共同愿景的教师顾问团。可以定期以教学专题讲座、实践活动培训等形式，凝聚全体高职教师共同发展的积极环境氛围。为了进一步加大对全体教师的激励，应该制定与中心建设宗旨相匹配的发展激励制度，比如成立某一个专业科研小组、教研小组、培训小组等形式，采用适度的奖励措施进行激励，可以更好地发挥中心建设的导向作用，激励教师自主形成发展意愿，自愿参与到中心活动项目中来。

再者，在发展评价体系上，要能够在中心培训平台中实施多元化、多角度、灵活性的弹性发展评价

机制,要做到对参与发展中心的所有教师进行科学、合理、全面的发展评价,并设置针对性提升目标,循序渐进的推动教师步入更高的发展阶段。在科学评价中,要能引入实效的检测体系,对于当前中心组织运行中的实时动态进行及时有效的评测和和信息反馈。这有利于发展中心组织做出及时有效的培训方案调整,优化中心活动项目,让中心建设走入良性循环的可持续发展之路。

4.2. 优化教师发展中心组织结构

就以当前我国大多数的高职院校而言,在建设教师发展中心组织结构时,较为实用的模式有两种:

其一是直线职能组织模式,是指发展中心的组织负责人直接由高职院校校长或者资历较深的高层教师担任,再依此划分中心建设的相关主管部门,交由高职院校行政机构人员担任,有序开展发展中心的行政工作。这种中心组织建设结构的优点在于领导权威性,可以借助院校高层和管理部门的教育教学领导作用,赋予教师发展中心独特的地位,也有利于将校内的各项学术教研资源与行政管理资源进行有效整合。然而需要意识到的是,这种校园高层直接管理的中心建设模式下,会导致中心建设的教师团队参与权被弱化,从而无法精准对接院校不同专业教师的实际发展诉求。

其二是矩形职能组织模式,是指发展中心的组织框架并非单一由院校领导层担任,而是将中心建设的运行管理权利交由学校的多个部门,采取各部门合作管理模式。这样的组织模式优势较为明显,能够最大限度发挥院校的教师团队师资力量和各部门的专业教学优势。然而这一模式也有一定缺陷,主要问题在于负责教师发展中心的各部门之间,存在各部门各执一词各自为政、合作不协调、意见不统一的现象,进而产生中心建设发展中的矛盾问题,导致发展中心工作效率低下。

综合发现,可以考虑将两种模式的运行管理优点进行组合利用,积极探寻更有高效高能、持久有序的教师发展中心组织结构。

可以采用多功能中心管理模式,其一,将中心建设的负责人设置为具有院校管理经验的副校长或权威教授,便于中心建设地位突显。其二,下设发展中心咨询委员会,由专家或企业高管参与其中,专门实施对参与教师队伍的督导教育、咨询服务、培训评估等工作。其三,分设具有独立管理功能的教师团队中心办公室,主要负责的是教师发展中心的日常活动事宜,再根据中心办公室的功能继续下设分中心,目标是进行多元化、层次化、系统化的教师培训发展工作。比如专门针对教师职业生涯规划的设计中心;专门针对教师执教能力提升的培训中心;专门针对校企合作实践的共培平台;专门负责教研交流的教改中心;专门负责教师个人问题咨询的服务中心等。这样的多功能中心建设模式下,能够帮助教师武装理论知识、提升职业道德、训练过硬技能、提高实践能力、加强研究水平等。

4.3. 建设教师发展中心服务平台

对于高职院校而言,在建设具体化、高质量、体系化、实践性、阶段化的发展中心过程中,要始终立足于服务教师理念,积极开拓平台化中心建设资源,不断完善教师发展中心的服务平台建设。具体可以采用三个中心平台建设思路:

第一,统合教师信息,信息技术管理。一是各高职院校的教师队伍信息进行数据整合。二是借助数字智能化软件技术,进行最新、最全的教师信息数据分析。三是在咨询平台专门聘请名校一线教师、高职专业教授学者、企事业单位的专业人才等,共同组建一支专业化、全面化、效率化的专家顾问团。

通过软硬件的资源优化配置,为广大高职教师提供全面信息覆盖的优质咨询服务,可以帮助高职教师以中心服务平台数据库查阅方式,了解到个人的教学综合能力排名。然后通过平台的智能化教学短板分析,让高职教师能够全面了解自身的执教能力、科研水平、教学心理、日常生活等层面存在的问题,并获取良好的回应,找寻提升的途径。平台还会设置教师与专家一对一服务模式,目标是帮助高职教师

精准定位发展方向、制定科学合理的职业规划，再对高职教师的职业技术教育最新发展情况进行更新和微调，让教师能够更快的适应职业教育新时代要求，从而能够为企业直接输送实用型的高素质技术人才。

第二，搭建全面能力提升的课程训练平台。在建设教师发展中心的培训项目中，应该积极响应国家对高职院校的要求和期望，努力打造职业素养、技能水平、执教能力、专业理论于一体的专业课程训练项目。根据教师队伍整体理论水平高但缺乏实践经验和执教能力的突出问题，帮助新任职的高职教师顺利渡过教学适应期。

鉴于此，高职院校教师发展中心的平台系统化组建中，要能有成立分类型、针对化的培训小组，专门为新入职教师提供基础培训。可以从新任职高职研究生教师的个体学习需求出发，将培训课程进行阶段化合理设置，从入职岗位培训、执教理念培训、专业技能培训的阶梯性思路开展。根据训练进度和教师个人意愿，可以安排每周一次的新任教师进企业实践课程。针对中青年这一部分具有执教经验的队伍，可以从发展期阶段入手，帮助这些有高职执教能力的教师脱离职称评定的困境。可以安排一些高职教育科研项目的应用课程、进阶培训课程、最新专业生产技术学习课程等精品训练项目，还可以借助中心组织建设的团队项目，开展一些专业研修班、技术研讨会、职业技能比拼赛、职业专家讲授课等多样化形式，以便时刻相应不同阶段的学习培训需求。而对于资深高职教师团队而言，这一阶段的教师一般都拥有副高级以上的职称，他们都是骨干级别的院校重量级教师，中心建设应该积极支持和鼓励这一阶段的教师自主成立教研小组、科研小组，并提供行业高工交流平台。可以在中心平台组建国内外专家交流渠道，让专家们共同探讨和研究最新的专业教学形式、科技创新成果等，进而有目标计划的培养一批院校内的省级乃至国家级骨干教师队伍。

第三，搭建校企全面合作平台。为了让高职教师能够明确企业对生产技术型人才的需求，应该为教师团队积极搭建校企长久合作交流平台，合作的理念是基于双方共同的发展愿景和实际需求，让高职教师能够始终立足于企业技术发展前沿阵地。为此，高职教师发展中心可以与合作企业达成共识，组建以工业园为基地的实训授课点。通过定期的中心实训组织活动，让高职教师可以实践参与到企业生产、操作环节中，懂得将所学的理论知识进行职业技能的转化，不断提高自身职业教育理念，落实专业教学过程实践课程教育需求，提升自身的教学手段和专业实践能力。同时，参与校企合作的教师队伍也可以通过交流反馈的形式，把先进的科研成果及专业理论带入企业生产实践中来，为企业培养更多与生产实际需求符合、职业技术过硬的人才，这是一种双赢、无缝的校企合作效果。

5. 结语

总而言之，高职院校教师发展中心的建设要以国家、企业的经济高质量发展实际要求为参照，要将教师的个人专业能力发展与实际岗位需要的技术型人才需求相结合，不断以中心建设体系的完善思路来提升高职教师的专业技能素养。当然，也应该清楚地认识到，高职院校教师发展中心仍然处在初级摸索阶段之中，需要做好中心建设筹备工作，理清诸多院校的实际困境问题，找寻教师发展中心建设的关键措施。要能从高职院校的实际情况出发，建立人性化、制度化、合作化、组织化、平台化于一体的中心建设思路。这就要求高职院校要不断优化教师发展中心的组织架构，以宣传和完善的制度，鼓励教师自主参与到中心培训活动中来。此外，要积极寻求院校支持，在不断实践中完善发展中心的制度、管理制度、保障措施、关键策略等内容，让高职院校教师发展中心得以持续高效、全面有序地运行。

参考文献

- [1] 余雅斌, 黄姣华. 高职院校教师发展中心建设问题探析[J]. 高教论坛, 2021(7): 17-20.
- [2] 张秋玲. 新形势下高职院校教师专业发展困境及突破路径[J]. 江苏教育(职业教育版), 2021(4): 27-31+54.

- [3] 赵玲珍, 袁红萍. 基于推进职业教育现代化的高职院校教师发展中心建设研究[J]. 教育现代化, 2018, 5(44): 124-127.
- [4] 张红智, 张清波. 新时代视域下高职院校教师发展中心建设与发展的思考[J]. 科教导刊, 2021(17): 62-64.
- [5] 孙艳. 高职院校教师发展中心建设发展问题与应对措施研究[J]. 南宁职业技术学院学报, 2019, 24(4): 34-36.
- [6] 熊书, 李国利, 杨贞妮, 等. “双高”背景下高职院校教师发展策略研究[J]. 科学咨询, 2020(30): 68-69.