中职教师队伍数字化转型策略研究

韦本强

惠州市榕城职业技术学校，中国·广东　惠州　516133

【摘　要】教师队伍的数字化转型与升级是教育现代化发展的主要组成元素，其转型与升级有利于推动学生的综合发展。目前，中等职业院校教师群体在加快数字化转型期间，依然还存着很多问题，如数字化意识不强、教师培训缺少健全的数字化管理体系、平台资源供需脱节及教师发展机制有待健全。针对这些问题，本文研究过程中提出强化教师数字化意识、构建完善的数字化管理机制、建立融通共享平台，提升资源供给质量及优化评价发展机制，以便于加快中职教师队伍的数字化转型。

【关键词】数字化转型；教师队伍；中等职业院校

随着数字化浪潮不断发展的背景下，教育领域的数字化改革迫在眉睫。中职教育是我国职业教育体系不可缺少的构成元素，担任着为社会培育高质量综合型人才的重要任务。然而中职教师队伍通过数字化转型，能够实现中职教育高质量的发展，提高人才培养的质量。但是目前，中职教师在数字化转型过程中还存着很多缺陷。所以进一步研究中职教师队伍数字化转型策略，具备可参考的价值。

1　中职教师队伍数字化转型的现实困境

1.1数字化意识不强

在中职教育范围中，以往的教育理念严重约束着老师的思维。长久以来形成的固定教学方式，让他们很难快速的接收数字化技术所带来的新型教育观念和模式。这些老师通常单纯的把教学当作是简单的传递知识，觉得通过以往的板书、讲授等方法就可以达到教学目的，进而低估了数字化技术在教育教学中产生的直接影响。在具体教学期间，这种数字化意识的缺乏呈现的非常直观。比如在课程设计过程中，很多老师依然使用落后的模板，仅根据教材知识点制定教学目标，忽视了使用数字化方式扩展学生的学习视野，降低了学生综合素养提高的可能性。当选择教学内容时，也只是围绕教材文本，不能全面深挖互联网上多样化的数字教学资源，比如虚拟仿真实验、优良的教学视频、互动式教学课件等，致使教学内容没有趣味性，不能调动学生学习的积极性与主动性。在教学评价阶段，同样依靠以往的纸笔测试，忽略了利用数字化工具全面追踪和分析学生的学习过程，不能精准评价学生的学习效果。这种缺少数字化元素融入的教学过程，既使课堂环境非常的沉闷，同时还降低了教学质量，不能培育出符合数字化时代要求的全能型人才。

1.2教师培训缺少健全的数字化管理体系

在中职院校教师队伍建设过程中，教师培训和绩效考核发挥着至关重要的作用。但是，目前中职院校的培训机制还存着很多问题：其一，培训缺少全面性的设计，表现出比较随意的特点。院校还未全面调查老师个体的具体情况，比如专业知识储备、教学经验、教学过程中存在的难题及技能掌握程度等。这种情况导致培训方案的拟定缺少合理的根据，不能符合教师的真正要求。其二，培训的内容通常大同小异，还未全面考虑不同学科、不同发展阶段老师的特殊需求，缺少针对性。其三，培训方法受限于以往的集中讲课模式，缺少多元化的实践操作、线上线下混合式教学和案例研讨等方法，形式缺少多元化。这样以来，教师在培训过程中习得的专业知识和技能不符合现代职业院校的发展要求，严重制约了职业院校总体教育质量的提高和可持续发展。

1.3平台资源供需脱节

目前，中职教育数字化平台从表面上来看，资源非常的丰富多彩，为教学提供宽阔的资源储备，但是通过进一步研究就可以看出，其中还存着严重的供需脱离的问题。从资源供给的视角来看，虽然平台上的资源数量表现出递增式的趋势，但是质量却存在非常大的差异。很多资源在研发过程中还未全面调研和精准掌握中职教育教学的特征和具体要求，致使一些资源不符合中职课程的体系，内容非常简单，不能契合中职学生的学习要求和教师的教学要求。比如，有些专业课程的数字化资源没有根据行业具体案例和操作标准进行设计，导致学生在学习过程中不能将理论知识灵活应用于实践中。立足于老师需求的视角，他们在教学过程中需要海量具备专业性、针对性并且可以契合个性化教学要求的资源。但是，既有的数字化平台在筛选资源和推荐机制上存在很多的问题，教师通常需要耗费很多的时间和精力在大量资源中

搜索和辨别，但是依然不能发现符合教学情况的高质量资源。这种供需不相符的情况，导致老师不信任数字化平台资源，很多老师宁愿自行研发教学资源，也不会依靠数字化平台，从而浪费了很多的资源。

1.4教师发展机制有待健全

在加快中职教师数字化转型过程中，学校所建立的发展体系还存在很多不健全之处，严重影响了教师成长和进步。从培训体系层面来看，中职学校普遍缺少一套全面、科学的数字化培训计划。老师参加数字化培训的机会非常少，同时既有的培训活动通常缺少连贯性和全面性，内容基本上是围绕基础的信息技术知识，和教师具体教学中的数字化应用场景结合不连贯。比如在为他们培训多媒体课件制作过程中，只是为他们讲解软件的基本操作，并没有对中职不同学科的教学特征全面讲解怎样制作具备学科特色、契合教学逻辑的课件。这就导致老师在培训结束之后，不能在实际教学中灵活运用所学的知识，不能全面强化数字化教学能力。从激励机制层面来看，中职学校不注重主动加入数字化教学变革的老师，尽管数字化教学变革有利于提高教学质量、促进学校教育教学的创新发展，但是因为缺少有关的奖励措施，就辉降低教师参加数字化教学变革的主动性与积极性。从职称评定、评优评先等主要阶段，还未直接呈现和认可数字化教学成果，致使老师在数字化转型中缺少热情，从而不能真正的投入数字化教学实践中。

2 中职教师队伍数字化转型策略

2.1强化教师数字化意识

其一，按时聘请教育领域数字化专家进行讲座，分享国内外新型的教学理念和成功案例，直接表现出数字化技术为教学带来的改革；其二，组织校内数字化教学主题研讨，激励老师根据学科特征，讨论数字化技术渗透日常教学的方式，扩展思路，强化认知深度。其三，设置专项实践项目基金，激励老师申报数字化教学变革项目，在实践过程中有效整合数字化工具、数字化资源和教学，比如利用在线教学平台进行混合式教学、使用教育类APP设置个性化作业等，同时经过举行成果展示会表扬优秀项目，调动教师参与的积极性与主动性。

2.2教师培训构建健全的科学化、数字化管理体系

从培训方案层面来看，根据职业院校的发展要求和教师队伍建设的情况，创建数据库，根据其拟定多元化的培训方案，对于不同岗位和职能进行相应的培训，确保培训内容和方式符合教师岗位要求。从培训方法上来看，打破以往面对面培训约束，引进在线与远程培训，利用信息技术方式，为老师提供自主挑选培训手段和资源，使培训更具有灵活性的特点。从培训内容方面来看，其应该注重个性化与针对性，利用测评与需求深入分析准确掌握每位老师专业知识水平和工作经验，明确其培训要求，把培训内容密切结合教师的具体工作，帮助老师强化自身的工作能力和专业技能，从多方面综合提高教师队伍的综合素养，从而促进职业院校的可持续发展。

2.3建立融通共享平台，提升资源供给质量

职业院校老师数字化转型的主要环节是建立匹配资源的供给和共享体系。职业教育数字化资源应密切结合产业发展特点，契合服务数字产业和产业升级的具体要求。因此，职业院校需要有效融合高校、行业企业和科研机构，一同引进最新的前言教育资源和技术工具，加快建设虚拟仿真实训基地，经过提高教学资源的实践性和互动性，创建优质的数字教育资源库。从资源配置机制创新层面，可以利用智能设备搜集和分析教师数字素养数据，建立完善的资源精准分配和支持机制，建立师资数字能力分析智库。与此同时，根据资源共享社区建立数字化学习共同体，结合教师个性化要求成立合作小组，提供全面的引导和支持，促使教师之间教学经验的有效交流和协同学习，不断激发教师参加数字化教学变革的兴趣。

2.4优化评价发展机制

建立递进式、全面化的数字化培训机制，培训内容不仅包括基础信息技术知识，而且还需要密切整合各个学科数字化教学场景，比如为机械专业教师培训虚拟仿真实验平台的培训，为电商专业老师开展电商运营模拟软件和教学整合的相关培训，并且还需与增添培训次数，利用线上线下有效整合的方法为老师的学习提供便利。

3 结论

数字化转型是时代快速发展的主要方向，同时还是中职院校教师队伍创建的必然趋势。尽管中职教师数字化转型过程中还存着很多问题，但是中职院校依然有效融合数字化转型与自身发展，从而契合信息化时代的发展需求。

参考文献：

[1]邬亚楠,王运武.教育数字化转型背景下的教师数字化转型发展[J].中小学电教,2023,(12):13-16.

[2]张冲.数字化转型背景下职业院校会计专业教师数字素养提升研究[J].会计师,2023,(22):121-123.