

# 新时代高职英语师资队伍建设路径探索与质量提升策略

张阳

黑龙江职业学院, 黑龙江哈尔滨, 150001;

**摘要:** 新时代环境下, 高职英语教师专业发展正面临着巨大的挑战, 但同时也推动了英语教师专业的不断创新与发展。为应对挑战, 本文从教师能力发展、团队协作机制、制度保障体系、评价激励创新四个维度, 探讨师资队伍建设的可行方法。通过建立分层培养模式、深化校企合作、完善管理制度、优化评价体系等策略, 推动高职英语教师成为英语技能学习的引导人, 为培养高素质技术技能人才提供支撑。

**关键词:** 高职英语; 师资建设; 校企协同; 评价改革

**DOI:** 10.64216/3104-9672.25.04.005

教育部于2021年1月发布的《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》中, 为新时期的高校教师队伍建设改革提供了重要指导, 明确了教育现代化和教育信息化的方向, 并为教师的发展提供了制度保障。这就对英语教师提出了更高要求: 他们既要具备扎实的语言功底, 又需了解相关行业背景, 掌握将英语与职业技能融合的教学方法。但现实中许多教师还在沿用传统教学模式, 与企业需求脱节, 发展动力不足。如何去建设一支适应新时代要求的高水平英语师资队伍, 已成为高职院校内涵式发展的重要课题。

## 1 以能力发展为核心, 构建教师成长支持体系

### 1.1 实施分层分类培养

当前高职院校的教师发展活动, 往往目标笼统、针对性不强, 将不同资历和专业水平的教师放在同一培训框架内, 难以满足教师的个性化成长需求, 反而可能加剧职业发展的迷茫感。所以, 建立精细化的分层分类培养体系显得尤为迫切。

对于刚步入岗位的新手教师, 他们主要面临的挑战是来自教学基本功与职业教育的适应性。此时, 应帮助他们站稳讲台, 积累实践经验, 比如推行入职导师制, 由经验丰富的骨干教师进行为期一至两年的教学指导。培训内容需结合教案设计、课堂管理、高职教育理念及学情分析等基础模块, 通过大量的观摩、演练与反思, 夯实其教学根基。

对于已成为教学中坚力量的骨干教师, 他们主要面临的怎样实现教学创新与如何加强专业的深度。对此, 需赋予他们更多的课程开发自主权与教学改革领导力。学校可以项目制形式, 鼓励骨干教师牵头组建团队, 负

责模块化课程开发、在线资源建设或教学改革实验。同时, 支持他们参与高层次的教学研修班、学术会议, 拓宽视野, 逐步形成个人的教学风格。

对于专业带头人及教学名师这一群体, 培养的焦点应是培养他们的科研能力、战略规划、团队建设能力。院校需为其搭建平台, 支持其组建校级教学创新团队, 申请和主持省级以上的教改课题, 并在政策与资源上给予更多的支持, 通过传帮带和主持高水平的教研活动, 让整个英语教学团队实现可持续发展。

### 1.2 深化双师型教师培养

高职英语教学长期面临以下问题: 教师语言功底虽然扎实, 却对学生的目标职业场景了解太少, 导致教学容易与行业实际需求脱节。所以, 需推动英语教师向兼具语言教学能力与行业知识背景的复合型教育者进行转变。院校需与企业共建稳定的实践基地, 并制定清晰的实施细则, 要求英语教师每三到五年必须累积不少于两个月的一线企业实践或顶岗锻炼。实践内容需带着明确任务, 如调研岗位英语应用需求、收集真实工作场景语料、分析技术文档的语言特点等。实践结束后, 要提交详细的报告, 并将所得融入课程内容与教学设计, 确保教学案例的真实性与时效性。

另一方面, 必须打开校门, 将行业企业的智慧引入教学全过程, 如建立校企互聘、共育人才的常态机制。聘请企业技术骨干或外贸人员担任稳定的兼职教师, 承担特定行业英语模块的教学, 或与校内教师共同开发活页式教材、实践项目。同时, 鼓励校内教师与企业专家结对, 共同申报横向课题, 解决企业国际化经营中遇到的实际语言文化问题。使英语教学真正的可以培养学生

的职业能力。而评价一名英语教师是否达到双师要求,不应仅看其持有的证书,更要考察他们是否能将行业经验变成教学资源,是否能够设计出真实工作过程的教学活动,以及其培养的学生在职业场景中的语言应用能力是否得到用人单位的认可。

## 2 以团队协作为纽带, 打造结构化教师创新团队

### 2.1 建设课程模块化教学团队

当前,许多教师习惯于独立完成所承担课程的全部教学工作,容易导致精力分散,难以对特定专业领域的英语应用进行深度挖掘。改变这一状况,需要依据学校重点发展的专业群,组建对应的模块化英语教学团队,例如智能制造专业群英语教学团队、现代服务业专业群英语教学团队等。

每个团队需明确其服务的具体专业背景与岗位英语能力目标。团队运作的任务是集体攻关,主要涵盖以下多个环节:1.通过调研共同确定对应专业学生所需的英语能力清单;2.协同开发与之匹配的模块化课程内容与项目化实训任务;3.共建共享包括案例库、术语表、实训素材在内的教学资源包;4.需共同研讨教学方法的实施与课程效果的评估。团队负责人应起到协调与引领作用,定期组织集体备课与教学反思。将教师个体在特定领域的兴趣与专长凝聚起来,形成稳定的教学知识库与持续的改进能力,使英语教学走向专业化。

### 2.2 建立跨学科协作机制

要建立常态化的跨学科协作机制,通过教学管理的制度设计予以保障和推动。寻找到英语学科与专业学科之间的实质性交集,即那些需要借助英语工具来完成的具体职业任务。学校教学管理部门可以牵头,为英语教师与专业核心课教师建立固定的结对关系。双方需要共同分析专业课程中的哪些环节涉及外语资料阅读、技术文档翻译、涉外沟通模拟等需求。基于此,协作双方应共同设计嵌入专业课程的教学单元或综合性的项目任务。例如,在机电专业讲授某设备操作时,可融入英文说明书解读环节;在国际贸易实务课程中,可共同设计英文谈判模拟项目。在这个过程中,英语教师负责语言脚手架与沟通策略的指导,专业教师则确保任务的技术准确性与职业规范性。

为了保障协作的深度与持续性,可以定期举办跨学

科教学研讨会,共同展示与分析合作教学案例的成效与问题。同时,探索建立跨学科的课程评价标准,甚至设计由双方教师共同评分的综合性项目考核。通过这种深度的捆绑与合作,英语教师得以持续接触鲜活的职业语境,专业教师则能提升其课程的国际化维度,最终让学生体验到学以致用连贯性,增强他们真实工作场景中运用英语解决专业问题的综合能力。

## 3 以制度完善为保障, 优化师资管理生态

### 3.1 完善教师准入与流动机制

当前高职院校在英语教师招聘中,还是在以学历背景、语言证书和试讲表现为主要筛选标准,这种模式难以选出真正理解并适应职业教育特点的师资人才。准入机制的完善需将招聘评价维度从单一的语言能力,拓展至对职业教育的认同度、课程开发潜力以及行业联系能力。在招聘环节,应设计包含典型职场场景的面试问题,例如如何为特定专业设计一个项目化教学单元,并优先考虑具有企业工作经历或参与过应用型课题的候选人。

在师资构成上,重点构建一个动态平衡的专兼职教师队伍。建立制度化的企业兼职教师聘任与管理方法,明确其职责、报酬与考评方式,吸引行业技术能手或资深外贸人员稳定承担专业英语模块的教学。同时,学校内部需建立有序的岗位流动机制。可尝试实施教师在一定周期内在公共英语教学、专业英语教学以及校企合作服务等岗位间的轮转,或支持教师围绕新兴专业方向进行转型发展,以拓宽教师视野,激发队伍的活力。

### 3.2 健全培训与资源保障制度

在学校层面需制定周期性的教师发展规划,依据团队与个人的诊断结果,提供菜单式、进阶性的培训项目选择。培训内容应紧密对接教学改革中的真实难题,如课程思政融合、信息技术应用、职业技能等级标准对接等,并强化培训后的实践转化与成果评价,将培训成效纳入教师专业发展档案。

同时,院校应设立师资建设专项预算,并明确其用于支持教师参加国内外学术会议、访学进修、获取行业资格证书以及开展教学改革实验的比例。经费使用应注重公平与效率,向教学一线和骨干教师适度倾斜。另一方面,建设并维护一个优质共享的教学资源库,这个资源库应整合了各专业群的课程标准、典型教学案例、项目任务书、数字化素材以及企业真实语料,并建立有效

的更新与共享机制。其意义是将教师从低水平重复的备课劳动中部分解放出来,让他们能将更多精力投入在教学方法的创新与学生学习的个性化指导上,提升教学效能。

## 4 以评价改革为驱动, 激发教师内生动力

### 4.1 推行多元综合评价

现有教师评价体系通常过于偏重科研论文与项目数量,导致许多教师将主要精力投向与教学关联度不高的领域。要想改革,就需要建立一套能够真实反映高职英语教师工作特质的综合评价指标。这套指标应全面覆盖教师工作的实际贡献,而不是单一的学术产出。具体而言,教学实效维度需结合学生语言应用能力的增值评价、教学督导评价以及公开课质量;实践指导维度应考察教师指导学生竞赛、实习实践或职业技能认证的成果;课程开发维度可评估其参与编写活页教材、开发在线课程或教学案例库的贡献;社会服务维度则包括为企业提供语言培训、翻译服务或参与横向课题的业绩。

尤为重要的是,必须提升教学改革与校企合作在评价标准中的权重,主持一项获得推广的教改项目、成功引入企业真实教学案例、或牵头建立稳定校外实践基地的贡献,其在职称评审或绩效考核中的价值,应等同于甚至高于发表一篇普通学术论文。通过这种价值导向的调整,评价体系才能有效引导教师将工作重心回归课堂与产业一线,鼓励他们深耕教学创新与产教融合,从而真正实现评价与育人的目标。

### 4.2 强化发展性评价与激励

评价的目的如果只是以年终考核与职称评定为主,则容易引发教师的焦虑与短期功利行为。发展性评价的核心理念是将评价视为促进教师持续专业成长的工具。它的实施需要依托于一个动态的教师专业发展档案。该档案不仅记录教师的获奖与成果,更系统地收录其教学反思日志、学生学情分析报告、培训研修总结以及个人发展规划。基于这些形成性资料,院系负责人或教学团队每学期应与教师进行一次专业发展面谈,提供具体、建设性的反馈,共同商定下一阶段的改进目标与支持措

施。

要使发展性评价产生实效,必须将其结果与有效的激励机制衔接起来。在薪酬分配上,应设立专项绩效奖励,用于表彰在教学创新、课程建设或校企合作中取得突出成效的团队与个人。在职称晋升通道中,应落实分类评价,为潜心教学的教师开辟以教学成果、课程质量和实践贡献为主要依据的晋升路径,确保其职业发展前景。同时,在各类评优评先活动中,优先考虑那些在学生成长和教学改革中留下扎实足迹的教师。只有当制度让用心教书育人者获得尊重与回报,才能最大程度地激发教师群体的动力与职业认同感。

## 5 结论

新时代高职英语师资队伍建设不能只是依赖单一的措施,需要能力培养、团队建设、制度保障与评价改革共同推进。重点引导教师主动适应职业教育变革,实现自身角色与能力的重塑。院校应立足实际,聚焦教师发展中的真实困境,采取务实举措,持续优化教师成长环境。通过建立“教学—实践—发展”良性循环,才能真正提升师资整体水平,最终实现高素质技术技能型人才培养的目标。

### 参考文献

- [1] 徐元元. 新时代高职英语教师专业发展路径构建[J]. 江西电力职业技术学院学报, 2024, 37(1): 87-89.
- [2] 张涵. 以职业能力为导向的高职英语教学模式改革探索[J]. 成才之路, 2024(36): 73-76.
- [3] 唐出. 高职公共英语“双师多能型”教师“外语+”培养模式研究[J]. 现代职业教育, 2024(23): 50-53.
- [4] 常香莲. 新时代高职英语教学创新探究[J]. 辽宁师专学报(社会科学版), 2024(3): 49-51.
- [5] 罗金梅. 新时代下高职英语教师专业发展研究[J]. 才智, 2022(17): 100-103.
- [6] 唐出. 高职外语师资队伍国际化建设路径探索[J]. 文存阅刊, 2024(25): 124-126.

作者简介: 张阳, 1982年3月, 女, 河北抚宁人, 讲师, 硕士, 研究方向: 英语教学。