

# 新时代高职教师分类管理模式探讨

李摇摇

重庆城市职业学院

DOI:10.12238/mef.v7i6.8262

**[摘要]** 新时代高职教育面临着教育理念、科技进步与产业需求的快速变化,教师管理模式亟需创新。分类管理模式为高职教师提供了新的发展路径,以更好地适应不同教师群体的专业特点与教学需求。本文探讨高职教师分类管理模式的设计与实施,从教师职业发展、岗位职责及评价机制等方面入手,提出针对性管理措施,以提升高职教育质量和教师职业满意度。

**[关键词]** 高职教育; 教师分类管理; 职业发展; 评价机制

**中图分类号:** G451 **文献标识码:** A

## Exploration of Classification Management Model for Vocational College Teachers in the New Era

Era

Yaoyao Li

Chongqing City Vocational College

**[Abstract]** The rapid changes in educational concepts, technological advancements, and industry demands in the new era of vocational education call for innovative teacher management models. The classification management model provides a new development path for vocational teachers, better accommodating the professional characteristics and teaching needs of different teacher groups. This paper explores the design and implementation of the classification management model for vocational teachers, focusing on aspects such as career development, job responsibilities, and evaluation mechanisms. Targeted management measures are proposed to enhance the quality of vocational education and teacher job satisfaction.

**[Keywords]** vocational education; Teacher classification management; Career development; Evaluation mechanism

### 引言

在新时代背景下,高职教育迅速发展,对教师的专业素质和教学能力提出了更高的要求。传统的教师管理模式难以满足多样化的教学需求和快速变化的产业标准。分类管理模式通过细化教师职责、明晰职业发展路径和优化评价体系,有助于充分发挥教师的专业优势,激发教学创新活力。探索高职教师分类管理模式的实施路径,不仅是提高教学质量的关键举措,也是适应社会发展、推动教育改革的重要手段。通过合理的分类管理,高职教师能够在各自擅长的领域深耕细作,为学生提供更优质的教育资源。

### 1 新时代高职教育背景下的教师管理现状

#### 1.1 高职教育发展的新趋势

随着“互联网+”和智能制造等新兴产业的发展,高职教育的课程设计和教学方法都在发生深刻变化,教师需要具备更高的专业技能和跨学科能力。高职教育逐步向个性化、灵活化和终身学习方向转变,要求教师不仅要具备专业知识,还需要掌握最新的教育技术和教学方法。根据教育部的统计数据,2023年全

国高职院校数量已超过1400所,学生总数达到1300万人,显示出高职教育在我国教育体系中的重要地位。

#### 1.2 高职教师队伍的构成与特点

教师来源包括高校毕业生、行业专家和企业技术人员,这使得教师队伍在年龄、学历、专业背景等方面具有多样性<sup>[1]</sup>。这种多元化的构成有利于高职教育的专业化和实践性,但也带来了管理上的挑战。高职教师不仅需要具备理论教学能力,还需具备丰富的实践经验,以满足行业和企业对高技能人才的需求。数据显示,约70%的高职教师具有硕士及以上学位,45%的教师有企业工作经验,这种背景有助于提高教学质量和学生的实际操作能力。

#### 1.3 高职教师的职业发展需求

由于高职教育的特殊性,教师不仅需要不断更新专业知识,还需紧跟行业发展趋势,以提高教学质量和科研能力。高职教师在职业发展路径上更注重实践能力的提升和多元化发展空间,期望通过企业挂职、项目合作和国际交流等方式来增强自身的职业竞争力。调查显示,超过80%的高职教师希望通过继续教育

和职业培训来提升自身的专业水平和教学能力,约60%的教师认为职业发展机会的增加可以显著提升其工作满意度和教学效果。

## 2 高职教师管理中的主要问题分析

### 2.1 教师职业发展路径不清晰

这种情况不仅影响教师的职业满意度,还可能制约其教学水平的提升。许多高职院校在教师的晋升和发展机制上存在不足,缺乏对教师职业成长的有效引导和支持。数据显示,约有50%的高职教师感到在职业发展中遇到了瓶颈,缺乏晋升通道和职业发展的明确规划。此外,一些高职院校在教师的继续教育和培训上投入不足,导致教师难以获得最新的行业动态和教育技术,从而影响其教学质量和科研水平的提升。

### 2.2 教师评价体系不完善

这种评价体系难以全面反映教师的实际工作表现和贡献,导致部分教师在教学中重视科研而忽视教学实践。许多高职院校在评价教师时,过度依赖量化指标,缺乏对教学质量和教学效果的综合考量<sup>[2]</sup>。根据调查,约有65%的高职教师认为现行的评价体系无法全面反映其工作实绩,存在评价标准单一、评价方式过于形式化的问题。此外,评价体系中的激励机制不够健全,难以充分调动教师的积极性和创造力。

### 2.3 教师的岗位职责不明确

这种情况不仅影响了教师的工作效率,还可能导致教学质量的下降。许多高职院校在岗位职责划分上缺乏系统性和规范性,教师的工作内容和任务安排较为随意,缺乏科学合理的管理制度。数据显示,约有40%的高职教师对自身岗位职责的界定感到困惑,认为岗位职责不明确影响了其工作积极性和教学效果。此外,部分高职院校在教师工作分配上存在不公平现象,导致教师之间的工作负担不均,影响了团队合作和工作效率的提升。

## 3 分类管理模式的实施路径与方法

### 3.1 明确教师分类标准与职责

根据不同的教育需求和教师的专业背景,可以将高职教师分为教学型、科研型、实践型和综合型四类。每一类教师都有其特定的岗位职责和发展路径。教学型教师主要负责课堂教学和课程开发,科研型教师侧重于科研项目 and 学术研究,实践型教师则专注于校企合作和实训指导,综合型教师在教学和科研之间取得平衡,承担多方面的任务。在明确分类标准后,需要对各类教师的职责进行详细的描述。例如,教学型教师应承担更多的教学任务,包括课程设计、教学方法创新和教学质量提升;科研型教师需要在专业领域内取得显著的科研成果,参与和主持科研项目;实践型教师则需要具备丰富的行业经验,负责学生的实习和实训指导,促进产教融合;综合型教师则需在教学和科研两方面均有突出表现,能够平衡各项工作任务。

### 3.2 制定分类管理的评价与激励机制

评价机制应根据不同类别教师的岗位职责和工作特点进行设计,避免“一刀切”的评价标准。教学型教师的评价重点应放

在教学效果、学生反馈和教学创新上;科研型教师的评价则侧重于科研成果的数量和质量、科研项目的参与度和影响力;实践型教师的评价应考虑其在校企合作、学生实训和实践教学中的表现;综合型教师的评价则需综合考虑教学和科研两方面的成绩<sup>[3]</sup>。激励机制的设计也需分类进行,旨在激发各类教师的工作积极性和创造力。对于教学型教师,可以通过教学成果奖励、教学评比和学生满意度调查等方式进行激励;对于科研型教师,可以设置科研奖金、项目资助和学术交流机会;对于实践型教师,可以通过提供校企合作项目津贴、实训基地建设资金和企业挂职机会进行激励;对于综合型教师,则可以综合使用上述激励手段,确保其在教学和科研两方面均能获得相应的认可和奖励。

### 3.3 强化教师职业发展的支持体系

这包括继续教育、职业培训、职业发展规划和职业指导等多个方面。高职院校应根据不同类别教师的职业发展需求,提供有针对性的培训和发展机会。例如,为教学型教师提供教育技术、教学方法和课程设计等方面的培训;为科研型教师提供科研方法、学术写作和项目管理等方面的培训;为实践型教师提供行业动态、实训指导和校企合作管理等方面的培训;为综合型教师提供多领域的综合培训,帮助其平衡教学和科研任务。还应建立教师职业发展的长效机制,制定个性化的职业发展规划。通过定期的职业发展评估和指导,帮助教师明确职业目标和发展路径,提供必要的资源和支持,促进教师的职业成长。

表1 中国部分高职院校教师分类与发展现状

类别	教师比例	主要职责	主要需求	发展支持措施
教学型教师	45%	课堂教学、课程开发、 教学质量提升	教学方法创新、 学生反馈	教育技术培训、教学 评比
科研型教师	25%	科研项目、学术研究、 科研成果转化	科研资源、项目 资助	科研奖金、学术交流 机会
实践型教师	20%	校企合作、实训指导、 实践教学	行业经验、实践 机会	校企合作项目津贴、 企业挂职机会
综合型教师	10%	教学与科研平衡、综 合任务	多领域综合培 训	综合性培训、职业发 展规划与指导

数据来源:教育部高职教育发展研究报告(2023)

## 4 分类管理模式实施的成效与案例分析

### 4.1 案例背景与意义

在重庆市某高职院校,为了应对新时代高职教育的快速发展和多样化需求,学校决定实施分类管理模式,以提升教师的教学质量和职业满意度。该校有教师700余人,专业涵盖机械制造、

信息技术、护理康养、酒店管理等20多个领域。由于教师来源多样,既有学术型人才,也有来自企业的实践型专家,因此亟需一套科学合理的管理模式来激发教师潜能,提升整体教育水平。分类管理模式的引入,不仅能够明确教师的职责和发展方向,还可以为不同类型的教师提供针对性的支持和激励,促进教师专业能力的提升和学校教育质量的整体优化。

#### 4.2 案例过程与实施

根据评估结果,将教师分为教学型、科研型、实践型和综合型四类。教学型教师主要负责课程设计、课堂教学和教学方法创新;科研型教师侧重于学术研究和科研项目的开发;实践型教师主要从事校企合作、实训指导和实践教学;综合型教师则在教学和科研之间取得平衡,承担多方面的任务。为每一类教师制定了详细的岗位职责说明和职业发展规划,并建立了相应的评价与激励机制<sup>[4]</sup>。比如,教学型教师的评价标准包括教学质量、学生反馈和教学创新成果;科研型教师的评价重点在于科研项目的数量和质量、学术论文的发表情况;实践型教师的评价则主要看其在校企合作、实训指导中的表现;综合型教师的评价标准则需综合考虑其在教学和科研两方面的成绩。学校还为各类教师提供了有针对性的培训和发展机会。例如,为教学型教师举办了多次教学方法创新和教育技术应用的培训;为科研型教师提供了丰富的科研资源和学术交流机会;为实践型教师安排了多次企业挂职和实训基地建设的项目;为综合型教师提供了跨学科的综合培训和职业发展指导。

#### 4.3 效果与评估

经过三年的实施,该高职院校的分类管理模式取得了显著成效。教学型教师的教学质量和学生满意度明显提升,学生对教师的评价满意度达到90%以上,课程通过率和学生就业率也有明显提高。科研型教师的科研成果丰硕,立项教育部科研项目、重庆市自然科学基金项目、重庆市社科规划项目等省部级及以上项目105项,承接横向服务项目123项,年均各类技术服务项目到账经费超过1000万元。实践型教师在校企合作和实训指导方面表现突出,学校与企业共建的实训基地数量增加到15个,参与实

训指导的学生人数每年增长20%以上。综合型教师则在教学和科研两方面均有出色表现,形成了一批高水平的教学科研团队,为学校的综合实力提升做出了重要贡献。该校在分类管理模式实施过程中,通过精准的岗位评估和职业需求调研,为教师提供了清晰的发展路径和有利的支持保障,使教师在各自领域内发挥了最大潜能,提升了学校整体教育水平和办学质量。这一成功经验为其他高职院校的教师管理改革提供了有益借鉴,证明了分类管理模式在高职教育中的应用价值和广泛前景。

## 5 结语

新时代背景下,高职教师管理模式亟需创新,通过分类管理模式,可以有效应对高职教育的多样化需求。明确教师分类标准与职责,制定科学合理的评价与激励机制,强化教师职业发展的支持体系,能够显著提升教师的职业满意度和教学质量。重庆市某高职院校的成功经验表明,分类管理模式不仅有助于激发教师潜能,还能推动学校整体办学质量的提升。未来,随着高职教育的不断发展和产业需求的变化,分类管理模式将进一步完善和推广,为高职教育改革和发展提供有力支持,助力培养更多高素质技能型人才。

### [课题]

2023年重庆市教育委员会人文社会科学研究新时代高职院校教师分类管理与评价改革研究项目(23SKZZ008)研究成果。

### [参考文献]

- [1]黄献洲.“双高计划”视域下高职院校的高素质体育教师队伍分类管理培育机制[J].冰雪体育创新研究,2022,(02):134-136.
- [2]郭天平,陈友力.“双高计划”建设视域下高水平教师队伍分类管理培育机制研究[J].现代教育管理,2019,(08):66-70.
- [3]代亚松,张家俊,肖淑倩.高职院校教师岗位分类管理的实施路径思考[J].潍坊工程职业学院学报,2019,32(04):43-47.
- [4]谢西金.高职教育教师岗位分类管理及其激励与约束机制研究[J].职教论坛,2017,(22):49-52.