

论数字技术赋能高职院校教师队伍建设的优化路径

王立宾,张倩,杨晓叶

(河北工程技术学院 公共教育学院,河北 石家庄 050091)

摘要:数字技术作为当前教育创新的重要驱动力,对提升高职院校教师队伍的建设水平具有重要意义。本文聚焦高职院校教师队伍数字化建设现状,从心理赋能、资源赋能、结构赋能三个维度,针对高职院校教师队伍建设存在的资源、制度、数字素养等问题,全面优化其服务机制、培养体系及合作机制,破解高职院校教师队伍建设难题,借助数字技术提升高职院校教师队伍建设质量。

关键词:高职院校;教师;数字赋能;教育质量

中图分类号:G715

文献标识码:A

文章编号:1674-5787(2025)04-0043-09

在教育强国时代背景下,高职院校多措并举全面推动教育教学质量提升,已成为我国建设高质量高等教育体系的重要内容^[1]。在高等教育数字化转型时期,数字技术不仅对教育领域产生了深刻影响,而且正成为高效的教育要素与管理工具,为高职院校教师队伍建设提供了源源不断的动力与活力。但当前高职院校面临专业人才流失、教学技能滞后、教学能力较弱及创新能力不足等问题,严重制约了高职院校教育内涵式发展的速度。2022年12月21日,教育部部长怀进鹏指出,“教育系统将积极深入实施教育数字化战略行动,将国家智慧教育平台打造成教育领域重要的公共服务产品,不断推动教育变革和创新,构建网络化、数字化、个性化、终身化的教育体系”^[2]。数字技术本身的连接性、全时性及去中心化等特性,为高职院校破解教师队伍建设难题提供了新思路。高职院校通过数字化平台的构建与全面应用,既可以吸引具备数字技术能力和素养的职业教育人才,又能促进本校既有教师教学能力的提高,形成适应高职院校发展需求的教师队伍良好的生态体系。

1 文献综述

当前,教育界和学术界对高职院校人才队伍建设的研究日益广泛深入,然而在数字技术究竟如何促进高职院校教师队伍建设方面的研究仍略显不足,现有的相关研究主要集中在以下两个

收稿日期:2025-05-20

作者简介:王立宾(1980—),男,硕士,河北工程技术学院公共教育学院,教授,研究方向:外语教育教学;张倩(1985—),女,硕士,河北工程技术学院公共教育学院,副教授,研究方向:外国语言文学;杨晓叶(1988—),女,硕士,河北工程技术学院公共教育学院,讲师,研究方向:英语教学。

方面。一方面,数字技术吸引高学历专业人才向高职院校回流。数字技术凭借其强大的信息整合优势,显著降低了专业人才对加入高职院校的风险感知,增强了优秀专业人才入职高职院校的意愿。特别是高职院校扶持政策的落地,为高职院校教师队伍发展创造了更多的机会,增强了其专业发展信心。同时,对青年教师而言,先进的技术不仅为其提供了提升教育教学能力的新渠道,还使其通过数字媒体重塑了高职院校教育教学结构和教学秩序,可以说数字技术已成为高职院校教师队伍发展最重要的技术支撑^[3]。另一方面,数字技术的广泛应用对高职院校教师素养水平具有积极影响。教师数字素养对高职教学质量提升具有非常重要的意义^[4],当前高职教师群体普遍存在数字素养不足和数字技能型教师匮乏等问题,已成为制约高职院校教学质量提升的瓶颈^[5]。提升高职院校教师数字素养,既能显著提高其教学成就的达成率与整体教学绩效,又能推动优质教学规模的扩大,且高职教师数字素养的提升在空间上能产生较为显著的溢出效应。此外,数字技术在高学历教师和高职业院校现有教师发展之间具有重要的中介作用。教师数字教学活动不但能提高高职院校教学质量,还能成为教师交流的重要途径,有助于缩小教师教学能力差距,成为人才交流与共同提升不可或缺的动力^[6]。

总体而言,高职院校教师队伍建设的研 究仍相对零散。基本共识在于数字技术可为高职院校提供更便利的在线学习和人才培养平台,打破专业人才对高职院校的认知限制和时空限制,吸引并培养专业技能人才和创新型人才。大数据技术使高职院校能够实现人才精准需求的预测与科学选拔培养,极大提升专业人才引进和人才培养的针对性、效率性及效益性^[7]。但是,掌握数字技术的教师如何在高职院校教育教学中发挥最大作用,如何破解制度障碍、文化差异等问题的研究仍较为薄弱。关于如何通过数字技术实现高职院校教师教学能力持续性、系统性提升,如何将其转化为高职院校教育持续发展的内生动力等问题,仍需要进一步研究探讨。此外,关于高职院校教师与教育教学技术要素之间的聚合与互动机制,当前的研究更多聚焦于单一技术要素单向流动效应,仍缺乏对高职院校整体教育体系的剖析。在高职院校教育高质量发展的过程中,如何构建职业教育专业人才、教育技术、教学信息等多要素间良性循环系统,实现多要素高效配置及要素间协调效应,是高职院校教师队伍建设发展的关键^[8]。

2 数字技术对高职院校教师队伍建设的赋能价值

“赋能”这一概念源于组织行为学的“授权赋能”理论,主要指通过提供资源、工具、知识或权限,赋予企业员工更多额外权力,使个人或组织能够更有效地实现其目标^[9]。已有研究将赋能主要划分为授权赋能、技术赋能、数字赋能^[10]。在此所讨论的数字技术对高职院校教师队伍建设的赋能价值,主要指数字技术在提升高职院校教师心理素质、优化教学资源、完善教师管理制度等方面,即通过数字技术驱动教师队伍建设的核心价值。

2.1 心理赋能价值

心理赋能价值指数字技术在激发专业人才自身教学能力意识、自我效能等心理层面的价值^[11]。心理赋能价值的焦点在于借助广义的数字技术唤醒或增强职业教育人才的教学创新意识和自我发展能力。具体来说,心理赋能价值体现在数字技术能提高教师对自身角色的心理接受程度。例如,智能教学设备、教学系统、数字教学平台及智慧教学产品能让高职院校教师直观地感受数字技术的作用和未来发展趋势,激发其参与高职院校教学的使命感。数字技术能为高职

院校已有教师提供技术支撑、专业学习机会及教学资源获取条件,让其迅速适应技术发展趋势并掌握相关的新知识、新技术,同时有能力将适宜的技术应用于实际教学活动中。例如,高职院校教师可通过参与技术引介、培训、研讨等活动,摆脱固有思维,开阔视野,产生教学创新意识、创新思维以及创新方向,积极主动地探索适合高职院校教学质量提升的新路径。数字技术还可以让高职院校新引进的职业教育人才与原有专任教师形成技术联系与情感共鸣。数字化教学交流平台能为上述两类教师提供教学交流渠道,让教师借助数字技术共同参与相关职业教学研究项目,为教师队伍的稳固发展及情感共鸣创造条件。

2.2 资源赋能价值

数字技术对高职院校教师的资源赋能价值指数字技术在增强高职院校教师教学资源获取、教学控制和教学管理效能方面的作用和价值,其核心在于通过现代数字资源的整合与优化处理,将教学资源转化为教师教学能力与创新能力的^[12]。首先,数字技术能提高高职院校职业教育教学效率,降低教学成本。依靠人工智能的广泛应用,能够实现教学全过程精细化、数字化的过程管理,借助数字教学平台或系统监控教学环境、优化教学流程,减少教学资源获取的时间成本投入。其次,数字技术能提升高职院校教学形象。数字媒体为高职院校教学创造了丰富的宣传途径,职业教育专业人才可利用社交平台宣传教学模式、教学经验以及教学产品,实现扩大教学影响力与拓展教育市场的目标。另外,数据分析技术能让高职院校教师精准把握学生需求与学习特点,制定更为合理的教学规划。最后,数字技术助力高职院校实现教学技术引进与专业人才聚集。例如,掌握数字技术的新型专业人才能将教学的新技术、新理念引入高职院校,和已有教师构建优势互补的教学发展格局和教师聚集效应,为教学效果的提升奠定坚实的人才基础。

2.3 结构赋能价值

结构赋能价值指数字技术通过优化教师管理制度、调整组织机构,帮助教师克服资源获取与个人发展中的结构性障碍所体现的作用^[13]。高职院校数字治理制度或数字管理平台能为职业教育人才共同发展提供支持。首先,数字技术有助于拓宽高职院校职业教育人才的发展空间。通过参与数字教学培训、数字教学项目研发等活动,高职教师能不断吸取外部营养,提高自身职业教学技能和综合素养,逐步成长为具备创新精神和创新能力的专业人才^[14]。数字技术推动了高职教师的跨学科合作,是促进创新和培养教师全面能力的有效工具。高职院校需通过打破学科壁垒,促使不同领域的教师参与研究项目,培养更具创造性的复合型人才。其次,数字技术有助于优化高职院校新引进教师的教学质量以及工作环境。高职院校的数字化教学管理平台能提升现有基础设施的智能化程度,为新引进教师提供更适宜、更便捷的教学条件,同时营造良好的文化生活氛围,增强其归属感,这不仅能推动高职院校教学高质量发展,还能促进教学管理质量的全面提升。最后,数字化平台可实现教育数字化资源的合理配置,提升教师队伍建设效益。一方面,高职院校可通过数字平台与其他机构共同进行横向课题研究,获取更丰富的教研资金以及其他资源;另一方面,数字化平台能帮助高职院校建立更适宜的评价体系,为教师提供科研保障,支撑教师对外合作发展。

3 数字技术赋能高职院校教师队伍建设面临的挑战

数字技术赋能从心理、资源和结构三个层面向高职教师队伍建设提供了支持,但这三个层面仍存在一定制约因素;在心理层面,认知焦虑、数字素养不足等问题会制约高职院校教师的发展;

在资源层面,数字技术在高职院校的实际应用和发展空间受到资金短缺和资源配置失衡的制约;在结构层面,制度缺失等问题会造成高职教师数字化转型发展的困境。心理、资源和结构层面的多重制约因素给高职院校教师队伍建设带来了极大挑战。

3.1 数字化资源基础薄弱,教师发展难以获得数字化支持

第一,高职院校教师队伍建设面临资金短缺问题。数字教学设备与数字化教学平台建设需要较高的资金投入,而受资金制约,高职院校往往难以在数字化硬件设备和教学平台系统方面进行长期稳定的投入,部分院校尚未实现光纤、5G网络的全覆盖,导致教师在面临专业教学投入或教学环境的不确定性时,往往存在顾虑,进而影响教师队伍的稳定和教学质量的提升。同时,部分高职院校存在数字资源服务结构性不合理和数字教学资源的投向性偏差等问题,导致教师难以真正获得需要的数字支持或资源支持^[15]。高职院校教师教学创新的风险性与教师队伍发展的稳健性之间存在一定的矛盾,这导致院校对教师队伍建设以及教师创新方面较为谨慎,无法为教师队伍建设或教师发展提供更为充足的资金或资源支持。

第二,高职院校教师队伍建设面临严峻的资源整合挑战。一方面,高职院校教师本身教学资源整合能力较弱。高职院校资源相对有限,也缺乏具备足够的数字管理能力的专业人才,因此,如何高效整合利用已有教师资源已成为高职院校面临的主要问题之一。此外,受课程、地域、时间、文化、资金等因素制约,高职院校教师教学创新能力和对外交流也受到限制。另一方面,新型专业人才对高职教学缺乏足够的了解,尤其对数字资源、教学环境、教学文化等方面存在认知差异,需要一定的时间才能消除误区,这也可能影响高职院校教师队伍建设的决策。

3.2 教师数字素养参差不齐,技术适应能力较弱

首先,高职院校教师在数字素养和数字技能上有待加强。长期以来,高职院校在资金投入上较本科院校存在显著差异,导致其在信息化人才、数字技术投入方面力度较小,使得高职院校教师在面对数字化教学、智慧教学等新型教学形态时难免感到“力不从心”^[16],尽管部分高职院校引入了一定数量的新型专业人才充实教师队伍,提升了教师队伍的数字技术水平,但面对持续发展的数字教学系统,教师的整体操控能力和数字素养仍显不足。教师间数字技术掌握的不平衡,不仅削弱了高职院校原有教师参与数字化转型的积极性,也在一定程度上制约了教学效率的提高。其次,高职院校新引进的专业人才尽管具备一定的数字素养和数字技能,但在融入高职教学环境的过程中,常面临对高职文化认知不足等严峻挑战,导致其对高职院校特有教学生态、社会认可问题产生误解,也使其在数字技术推广应用、数字教学创新、数字教学模式构建等方面可能出现“水土不服”的问题^[17]。与此同时,新引进的专业人才还需要解决与原有教师间存在的“数字鸿沟”问题,如何实现专业知识、教学经验的融合传递,同时缩小教师间的“数字鸿沟”,也给教师队伍的建设发展带来了挑战。最后,高职院校教师存在认知焦虑问题。在数字教学时代,高职院校教师在教学研究过程中面临严峻的信息筛选难题,尤其对信息素养较弱的教师而言,难以在海量教学信息中选出适合高职院校教学的有价值的内容,这在一定程度上增加了教师的认知负担,也严重制约了其利用现代数字教学技术进行教学创新的积极性和效率提升。此外,高职院校教师还存在对数字技术适应的心理焦虑问题。随着数字化教学的发展和教学环境的变化,教师容易出现焦虑情绪;同时,由于缺乏对新型数字教学技术的学习和培训,在教学中也会出现严重的时代脱节感,进而严重影响教学效果。新引进的年轻教师也可能因难以适应数字技术的更迭速度,

在教育数字化、智能化教学改革中失去竞争优势,进而产生数字教学焦虑问题。

3.3 教师队伍建设制度不健全,缺乏数字化培养思路

首先,高职院校教师队伍建设面临部分制度不健全问题。一方面,高职院校缺乏充分支持职业教育教师队伍建设的政策。在数字化教学日益发展的背景下,针对教师队伍的在线学习、数字化教学平台培训、数字教学资源获取筛选、AI教学等政策仍显不足,教师发展的多元化需求难以得到真正满足。另一方面,当前高职院校教师队伍建设制度缺乏稳定性。高职院校多以课程为核心,由学科带头人主导教师队伍建设,但这种模式易受人为因素和课程因素的影响,导致其缺乏稳定性和长期性。当课程和学科带头人受到外部资源或职业教学趋势影响时,就会引发教师队伍建设和管理制度的矛盾,进而影响教师团队的稳定性和改革质量。其次,当前部分高职院校教师队伍建设存在评价机制不健全的问题。评价机制是高职院校把握教师队伍建设方向的重要手段,但在数字化教学发展的时代背景下,许多高职院校尚未制定适配数字化发展的评价机制,对教师队伍数字化水平和数字素养缺乏客观评价指标和标准,对教师以及教师队伍建设仍依赖主观判断和定性观察,无法为教师队伍建设提供更准确、更客观、更符合时代发展的方向和建议^[18]。这在一定程度上影响了专业人才的聚集和流动,也削弱了教师队伍的稳定性和教学创新的积极性。最后,高职院校缺乏针对教师发展的个性化和数字化管理制度。部分高职院校尚未引入教师队伍建设管理的人工智能技术,无法为教师职业发展提供教学数据支持和数字化发展路径,难以帮助教师精准匹配适合职业发展的具体内容和项目。

4 数字技术赋能高职院校教师队伍建设的优化路径

高职院校要充分利用数字技术在资源丰富性、创新性及精准性方面的特性和优势,将其全面融入教师队伍建设过程,从人才服务、人才培养、多方合作等方面厘清数字技术赋能高职院校教师队伍建设的最优路径,为高职院校教学质量提升提供切实可行的实践依据。

4.1 提高数字资源供给水平,优化数字化服务和管理环境

首先,高职院校教师队伍建设需提高资源配置水平和资源需求的对接效率。依托先进的数字技术,高职院校可构建一体化综合平台,整合教师信息管理、教学能力评估、教师专业发展、教学资源共享等功能,尤其可着力开发基于人工智能技术和大数据分析的教师信息平台,融合智能服务与数据服务,实现教师、院校、教学、科研之间的精准对接。相关信息化平台可将以下模块作为核心:第一,构建覆盖高职院校各类专业人才的教师数据档案,收集相关信息;第二,高职院校应积极运用数据分析等现代化技术,对职业教育教学人才需求进行动态精准识别,提供更为适宜的匹配服务;第三,高职院校应引入数字化教学评价模型或工具,帮助教师充分了解自身教学能力特点,为教师提供更具个性化的教学能力发展建议;第四,高职院校应积极引入相关人工智能技术,为教师职业发展提供方向选择建议,帮助教师精准匹配适合职业发展的具体内容和项目。

其次,优化高职院校教师发展环境,提升教师职业吸引力。高职院校基础设施、教学环境、教师服务等外在环境因素会影响专业人才的选择,一方面,高职院校要积极完善基础设施,提升教师服务水平,尤其要改善教师教学环境,优化科研设施等硬件条件以及提高相关服务质量,缩小与本科高校服务差距,增强高职教师职业归属感。另一方面,高职院校要加大教师资源支持力度。通过科研投资、教学奖励等灵活多元的教学资源支持手段,为教师投身高职教学事业提供广

泛、便捷、充实的资源与渠道。借助资源尤其是资金支持,激发教师教学创新的动力与活力,为教学质量与教学科研水平的提升提供支撑。此外,高职院校应出台教师职业发展与队伍建设的相关优惠政策,例如,通过教学能力提升资助、教学科研项目资金补贴、职称评审绿色通道、职业发展保障等举措,从物质与制度层面进行政策倾斜,提升教师的归属感和职业发展稳定性。

最后,建立系统化教师管理和评价机制。高职院校为推动教师队伍建设,应构建涵盖职业教育专业人才引入、教师流动、教师评价等内容的系统化教师管理体系。一方面,高职院校应建立适应本校实际需求的教师流动机制。依托数字技术,积极开发跨院系、跨课程教师流动平台,突破专业间的需求信息壁垒,满足不同专业对教师的个性化即时需求,也赋予教师更多的教育教学发展机会。另一方面,高职院校要构建符合本校实际情况的教师评价机制。明确教师应具备的教学能力、需掌握的教学手段以及评价机制等,构建与本科院校不同的教师评价体系。高职院校尤其要注重教师的专业能力与实践应用能力,以服务地方经济社会发展。此外,可依托数字技术设计更为科学的教师职业评价系统,基于教师的教学数据信息,采取绩效评估、教学技能认证等手段,提高教师的教学积极性。在教师任用方面,高职院校要结合教师特点与高职教育教学发展特点,采取个性化的课程、课时分配方式,最大限度实现教师的个性化任用,进而提升教师的创新能力与职业归属感。

4.2 构建混合培养模式,提升教师数字教学胜任力

首先,高职院校要建立数字化职业人才培养体系。一方面,高职院校要针对教师能力需求,尤其要根据现有教师技能特点和技能需求,构建适应数字化教学趋势的专业人才培养体系。高职院校教师的需求不但涉及传统教学技能,还包括人工智能工具、智能化教学手段、数据分析等更具时代性和科技性的内容,因此,教师培养体系应以数字技术发展趋势以及数字化教学发展趋势为依据,不能拘泥于单一的教学能力提升。通过引入数字化教学平台、智慧课程等,让教师随时随地获取教学资源、掌握教学技能,提升其在数字教学中的职业竞争力。另一方面,高职院校教师人才培养内容要结合自身特色,强调教师职业能力发展与教学质量提升相融合,将教师教学能力和院校专业特色相结合,形成具有高度应用性的教师能力框架。例如,高职院校要设计多层次的教师培养方案,让教师能在立体的培训体系中不断提高自身能力,确保教师在高职院校多元化发展过程中能随时找到适合自身发展的定位和路径,同时保障不同教育背景和教学能力的教师获得平等的发展机会。

其次,高职院校要建立线上线下相结合的教师培养方式。数字化教学的发展,更需要高职院校创新教师培养方式,帮助教师实现教育理论和教育实践的结合。结合高职教师课时量大的特点,在数字化教学背景下,采取线上线下相结合的教师培养方式,在高职院校教师队伍建设中更具实际意义。高职院校通过开发针对教师的数字化课程,使教师能根据自身课时量、发展需求等特点,随时随地学习数字教学技术、智能化教学工具等内容,线上培养方式极大地提高了培养覆盖面,减少了教师的参与障碍。与此同时,实际应用是高职院校教师培训的重要环节,通过线下教师培训,能将教学理论和教育实践相结合,让教师在仿真环境中掌握更多教学技能、教学工具和教学手段,从而提升教学培养的效率和精准度。

最后,高职院校教师队伍建设要积极优化教师培训内容体系,将教学技能和文化素养密切结合。高职院校教师的培养要在提升教学技能的同时,重视文化素养的培养,融入更多的文化元素

和文化素养培养元素。另外,高职院校教师队伍的建设需重视教师的团队合作思维和能力培养。通过具体案例引导教师构建数字化合作团队并开展教学实践,让教师在实践中依托数字化平台搭建虚拟教研室等教学团队,培养其合作科研精神和能力。这不仅能促进教师适应现代教育产业的发展需求,提升其专业能力,还能使其在高等教育转型发展以及提高教学质量方面发挥更大的实际作用。

4.3 利用高校和企业数字优势,开发教学技术与教学产品

数字化、智能化职业教学的发展要求高职院校培养大量具备现代教学能力的教师,尤其是要培养能将职业教学新模式、新设备、新技术应用于教学中的高素质教师。因此,高职院校应从以下方面入手,采取积极措施构建长效对外合作机制,提升教师素养。

首先,通过对外合作开展教师数字技能培养。高职院校可为教师提供现代教学技术研发方案,帮助教师解决技术难题,而企业则能为教师提供实际的实践机会和环境,使其不但能掌握教学技术,还能形成更符合市场需求的教学管理思维与能力。因此,高职院校要强化与其他高等院校以及企业的合作,构建稳定的、长期有效的合作机制,借助其他高校的技术优势和科研优势,开发数字教学技术,培养适应职业教育教学的数字化和智能化人才。同时,依托校企合作帮助教师实现知识和教学技术的转型或更新,例如,高职院校和企业合作开设数字技术或人工智能教学技术培训班,为教师传授智能教学设备和数字技术的具体应用场景和方法;教师通过参与相关实践,可在仿真情境中提升教学技能及教学改革创新能力,加速教学改革及教师教学能力提升进程。

其次,通过对外合作推动教学模式转型升级。高职院校教师队伍的建设发展,不仅依赖数字化教学技术的应用,更离不开教学模式的转型升级,而校企合作、校校合作为高职院校教学模式转型升级注入了更为强劲的发展动力和潜能。高职院校可与其他高校合作,利用其他高校在教学及教师培养方面的优势,开发适合本校的、具有一定技术优势的新型教学模式和课程体系。同时,高职院校要与企业合作,依托企业的产业优势和技术优势,为教师提供更适合的教学实践平台,开发符合企业用人需求的实践教学模式和课程。这既能为企业培养更具实践能力的、更符合企业需求的学生,推进职业教学模式转型升级,也能提高教师的教学针对性与教学管理能力。此外,高职院校教师在与企业的合作中,通过参与企业的项目创新,也能提高自身教学创新能力与专业能力。

最后,通过对外合作共同开发教育产品。当前数字课程发展潜力巨大,依托抖音等直播平台开设课程,不仅能带来一定的经济效益,还能提高教师的市场竞争力。然而,高职院校因缺乏相关技术难以分享数字经济红利,部分企业也因缺乏相关人才无法有效进入数字教育领域。校企合作为双方搭建了互补通道,为高职院校教师开发数字课程提供了切实支持。因此,高职院校要抓住平台经济的发展机遇。一方面,与互联网企业开展多元合作,开发职业教学项目和培训项目,依托电商平台提升教师数字素养和专业能力,同时借助电商平台扩大教师影响力,吸引更多专业人才加入高职教师队伍,提高教师队伍教学水平。另一方面,相关企业通过与高职院校的合作,将更多具备较强专业能力和互联网思维的教师引入相关项目研发团队,为教师提高实践能力和数字素养开辟了新的渠道,也为提高职业院校市场影响力起到一定的助推作用。

5 结束语

职业教育是我国教育体系的重要组成部分,对于促进受教育者知识、能力与素质的协调发展具有重要意义。提升高职院校教师专业素质能力是培养国际化拔尖创新人才、建设教育强国的关键之举。当前数字人文时代,职业教育正在加速与数字技术全面融合^[20],为高职院校教师队伍建设注入了强劲动能。因此,高职院校要以数字技术为依托,通过心理赋能激发人才的创新潜能,借助资源赋能优化教师的资源利用水平,依靠结构赋能实现教师队伍共同发展;同时也要正视数字技术赋能教师队伍建设过程中存在的问题,从教师服务、教师培养、多方合作等方面梳理最优路径,为高职院校教学质量的提升提供切实可行的实践依据。

参考文献:

- [1] 李枝航,周光礼.高质量高等教育体系:内蕴意蕴、衡量标准与建设路径[J].清华大学教育研究,2024(4):60-68+149.
- [2] 怀进鹏.加快建设教育强国[N].人民日报,2022-12-21(9).
- [3] 许悦婷,古玥.人工智能时代的外语教学与外语教师专业发展:挑战、身份认同危机与出路[J].当代外语研究,2025(1):60-72.
- [4] 曾艳钰.外语教育学视域下外语教师文学素养提升的多维路径[J].外语教育研究前沿,2025(1):70-79.
- [5] 肖永贺,邹玉梅,冯文勤,等.高校外语教师数字素养能力的评价分析与提升路径研究[J].现代教育技术,2024(10):83-91.
- [6] 黄鑫,孙敏,徐小容.数字技术浸染下的职业院校教师数字素养:关系揭示与路径选择[J].职教论坛,2025(1):65-74.
- [7] 王伟,鲁天.教育数字化转型背景下高校外语教师数字素养及其提升路径研究[J].鲁东大学学报(哲学社会科学版),2025(1):62-67.
- [8] 洪化清,乔玉飞.外语教育数字化转型的要素、挑战与路径[J].外语界,2024(3):28-34.
- [9] 陈建校,刘斯琦,左梦雪.人工智能重塑高等教育个性化教学:作用机理与影响效应[J].中国职业技术教育,2025(3):75-84+112.
- [10] 胡海波,卢海涛.企业商业生态系统演化中价值共创研究:数字化赋能视角[J].经济管理,2018(8):55-71.
- [11] THOMAS K W&VETHOUSE B A.Cognitive elements of empowerment:An“interpretive”model of intrinsic task motivation[J].Academy of management review,1990(15):666-681.
- [12] 董记华,吴昊.外语教育中的数据驱动学习:研究现状与实践路径[J].外语界,2024(6):45-51.
- [13] CHRISTENS B D.Toward relational empowerment[J].American journal of community psychology,2012(1-2):114-128.
- [14] 袁源.新质生产力背景下高校外语教师数字素养探讨[J].黑龙江教育(高教研究与评估),2025(1):15-19.
- [15] 周刘波,张梦瑶,张成豪.数字化转型背景下教师数字素养培育:时代价值、现实困境与突破路径[J].中国电化教育,2023(10):98-105.
- [16] 刘文韬,任志江,王青春.高职院校教师数字素养提升的多维审视:价值、反思与进路[J].中国职业技术教育,2024(27):53-58+66.
- [17] 杨帆,陈昊璇,朱永新.人工智能助力教师专业发展:价值定位、现实制约与制度建设[J].中国远程教育,2024(4):58-68.

- [18] 余沛,黄莉,邱荣茂,等.教育数字化背景下民办高校青年教师成长中的现实问题与实践路径[J].四川民族学院学报,2024(6):34-39.
- [20] 苏红,王银泉.数字人文时代高校智慧型外语教师信息素养提升策略研究[J].外语电化教学,2022(2):55-63+121.

责任编辑 周斯韵

Optimizing Pathways for Digital Technology to Empower Faculty Development in Vocational Colleges

WANG Libin, ZHANG Qian, YANG Xiaoye

(School of Public Education, Hebei University of Engineering Science, Hebei Shijiazhuang 050090, China)

Abstract: As a significant driving force for current educational innovation, digital technology plays a crucial role in enhancing the development level of teachers at higher vocational colleges. This paper focuses on the current status of digital construction in the faculty of higher vocational colleges, addressing issues from three aspects: psychological empowerment, resource empowerment, and structural empowerment. It aims to comprehensively optimize service mechanisms, training systems, and cooperation mechanisms for the faculty of higher vocational colleges by tackling resource problems, institutional issues, and digital literacy challenges. The goal is to resolve difficulties in faculty development at higher vocational colleges and improve the quality of faculty development through digital technology.

Keywords: Vocational Colleges; Teachers; Digital Empowerment; Educational Quality.