

融媒体时代高职院校青年教师培养路径研究

吕翠霞

(江苏开放大学, 江苏南京 210036)

摘要: 在融媒体时代对高职院校青年教师的培养具有重要影响和更高要求。本文将结合融媒体时代大背景, 分析高职院校青年教师培养工作的特点, 剖析存在的问题, 提出高职院校青年教师培养的路径。

关键词: 融媒体; 课程思政; 路径

青年教师是教育行业发展过程中不可缺少的一个重要组成部分, 现在 35 岁以下的青年教师, 大多出生于 20 世纪 80 到 90 年代, 作为教师队伍中的新鲜血液, 青年教师往往具有更强的可塑性, 能够在短时间内适应各种教学模式。在融媒体时代, 通过对高职青年教师培养进行分析, 可以借助融媒体来进一步优化青年教师培养模式, 增强青年教师队伍的综合素质。因此, 有必要对融媒体时代下的高职青年教师培养路径进行分析。

一、融媒体时代高职院校青年教师的特点

互联网与相关技术的革新促进了社会产业结构的变更, 也推动着社会各领域的调整。就拿教育领域而言, 高校则是各种新思想生成、演变和传播的重要基地, 自媒体终端日益渐增的普及度和推陈出新, 打通了高校各种新思想表现和传播渠道, 对营造和谐稳定的校园环境大有促进。

随着教育领域的不断发展, 众多高职院校对青年教师群体的重视度也日趋提升。培养一批高素质青年教师队伍已成为高职院校的战略核心。在融媒体时代, 借助融媒体力量培养青年教师的优质资源也日益吐故纳新, 走向成熟。明确青年教师的需求与培养方向, 把好脉找对方法, 便可以让青年教师综合素质与能力迅速提升。相较于老一辈高职教师而言, 青年教师在融媒体时代背景下, 具有非常多的教学优势, 青年教师的主要特点如下:

(一) 思维活跃, 易接受数字化、信息化教学技术

青年教师年龄相小, 精力旺盛、思维活跃, 还未形成固化思维和刻板印象, 在面对各种教学模式时, 更易尝试并接受新鲜事物; 青年教师思维活跃, 利用自身积累的网络信息经验, 结合现代化教学技术, 探索新型的教学方式, 成为教学改革的生力军。因此在面对各种教学模式时, 青年教师往往可以凭借出色的适应能力, 提前掌握全新的教学模式, 进而让各项教学工作的开展变得更加顺利。例如在让教师学习利用网络媒体进行辅助教学时, 青年教师的学习速度将会普遍优于中老年教师, 而且因为青年教师的教学风格尚未固定, 所以青年教师还具有较强的教学可塑性。

(二) 勇于探索, 易了解学生真正的学习需求

青年教师学历层次一般在硕士以上, 经过长期的理论知识和学术研究等方面专业学习和训练, 具有学历层次较高、视野开阔、基础理论知识扎实方面的优势, 在教学过程中更加注重前沿理论的传授, 便于学生了解相关专业的的前沿信息; 青年教师年龄与高职院校学生差异不大, 无论在教学还是在生活中, 不会产生严重的思想代沟, 而且部分青年教师还可以与学生实现共情, 易于了解真正的学习需求, 从学生视角调适教学内容和教学方式, 实现真正意义的“以学生为主”的教学课堂。

(三) 缺乏经验, 教学目标达不到预期

青年教师大都是刚从学校毕业, 有些教师还停留在学校学习的状态, 停留在理论阶段, 难以将教育理论和教学实践融合。青年教师实际教学经验缺乏, 由于其刚参加工作不久, 对课程特点、学生特点、教学方式难以把握, 教学预设的问题得不到解决, 教

学目标达不到预期的效果。

(四) 社会认同感较弱, 易在工作中产生情绪波动

青年教师在工资待遇和社会保障等方面与存量教师相比尚存在着一定的差异。另外, 青年教师成长的首要难关是基本生活关, 与其他行业同年龄段相比较, 青年教师的薪酬收入相对较低, 青年教师面临着购买住房、结婚生育、抚养孩子、赡养老人等经济方面问题, 各方面生活成本相对较高, 而微薄的收入对于缓解这些经济问题显得力不从心。青年教师不能感受到教师社会地位的优越性, 认为自身社会认可度低, 很多青年教师将自己置于一个“打工者”的定位上, 深感自己的职业前景不明朗, 更有甚者把眼前工作当作职业生涯的跳板。青年教师在工作中易受外部因素干扰产生情绪波动, 主人翁意识淡薄, 对学校缺乏认同感、归属感和共同的价值观, 从而导致这支队伍的不稳定性。

二、融媒体时代高职院校青年教师培养存在的问题

(一) 教师培养组织机构有待完善

在青年教师培养期间, 融媒体的出现让培养工作不再局限于线下, 线上培养成为了提高青年教师能力不可或缺的重要环节。融媒体不只是传统媒体叠加新兴媒体, 而是一个崭新的概念, 通过不同媒体相互之间的互补, 进行全面整合, 实现“资源通融、内容兼容、宣传互融、利益共融”的新型媒体宣传理念。若要让融媒体在青年教师培养过程中发挥出应有的价值, 就应该针对青年教师培养建立起完善的培养组织机构, 牵头各相关部门完成培养方案策划、平台搭建、内容制作、效果检查、考核应用、内外宣传等工作, 以此来强化培养效果。在组织机构的统筹下, 能够让培养青年教师时多部门的沟通协调变得更加简单, 避免因为沟通不当而影响到教师培养质量。由于很多高职院校并没有设立人才培养组织机构, 所以往往无法在人才培养期间实现资源整合, 人才培养效率也将因此受到影响。

(二) 教师培养规划并未明确

很多高职院校并未对青年教师培养进行科学规划, 相较于系统性的教师培养, 这部分高职院校往往更加强调让青年教师“顺其自然”地成长, 这种自然成长模式将会在一定程度上限制青年教师的长期发展, 青年教师在强化自己的个人素质时, 也将因为目标不明确等问题而多走许多弯路。

(三) 培训力度不足

对青年教师的培训可以较快地帮助他们从学生到老师角色的转变, 适应高校教学模式、有效地提升专业水平。高职院校在青年教师培养期间, 由于培养青年教师需要花费大量的人力物力资源, 而且缺少切实可行的培养体系, 所以培训力度难以得到保障。为了进一步强化融媒体时代背景下的青年教师培训力度, 就应该借助教师培养组织机构的完善, 重新对培养体系进行梳理, 以此来完善青年教师培养中的各种细节。对于青年教师培养而言, 培养力度不足就是控制能力较弱的一种体现, 只有对现行的培养模式进行优化, 才能为青年教师的未来发展提供更多助力。

(四) 青年教师流动机制较弱

在融媒体时代大背景下,想让青年教师的培养效果得到进一步提高,就应该对教师流动机制进行分析。青年教师培养的核心目的就是提高青年教师的个人素养,由于教师培养需要投入大量的时间与精力,所获得的培养效果也无法确定,若高职院校在教师培养中投入了大量的精力,青年教师在能力提高后却直接去了其他学校,就会给高职院校人才培养体系带来非常大的打击,因此要注意完善人才流动制度,避免因教师人才流动不科学而影响高职院校的长期发展。

三、融媒体时代高职院校青年教师培养路径

青年教师的培养工作是一项系统工程。在融媒体时代,高职院校能够借助媒体力量来进一步强化青年教师的培养效果,通过明确高职院校青年教师的培养途径,可以在融媒体时代获得更多高素质青年教师,进而让青年教师成为时代背景下推动教育领域实现长期发展的关键。

(一) 建立青年教师培养组织机构

在开展青年教师培养工作时,应该在高职业院校中建立完善的人才培养组织机构,并以此为核心来进一步优化教师培养渠道,组织机构的核心价值就是能够树立起人才培养整体化理念,并将所有与青年教师培训相关的决策与组织机构相结合,进而让青年教师培养工作的开展变得更加顺利。在融媒体时代,青年教师的培养需要坚持“线下+线上”的双线培养模式。在此期间,还应该在组织机构中建立决策、实施、考核、财务等多个子部门,通过将青年教师培养工作逐层分解,并落实在不同部门的工作人员身上,可以让青年教师培养变得更加顺利。例如负责决策部门可以制定按时间划分将青年教师培养项目分成短期、中长期、长期等目标方案,具体实施部门可以让青年教师培养变得更加具有可行性与规范性,科学制定具体的培养项目实施方案及管理办法,并且建立强有力的激励机制。通过完善青年教师培养组织机构,可以借助各个子部门的合力推动进一步提高培养效果。

(二) 完善青年教师培养规划

在融媒体时代,青年教师在培养期间可以借助网络终端设备来进一步充实培养方式,因而在技术水平高速发展的今天,为了让青年教师的教学能力可以充分满足高职院校的实际需求,就应该立足于全局,完善青年教师全方位培养规划,从师德、教学能力、教学手段等多个维度来提高教师的综合素养。值得我们注意的是,无论是师德培养还是教学的能力培养,都需要确保教师的培养路径与高职院校的长期发展前瞻性具有高度的契合,只有这样才能最大限度提高青年教师的竞争力。在完善培养规划时,还应该适当结合青年教师的短期、中长期、长期目标来进一步细化培养目标方案,通过环环相扣的培养布局,可以在培养青年教师时获取到更好地培养效果。

(三) 增强青年教师培养力度

在青年教师培养期间,首先要激发青年教师借助融媒体方法的主动性,其次借助融媒体供给的优质资源提高青年教师的兴趣点,借助融媒体的力量来进一步提高教师培养力度。融媒体时代背景下的教师培养资源丰富,将线上资源和线下资源高度融合,由教师培养组织机构来统筹管理和有高效利用。青年教师在培养中强调的是综合素质的提高,职业准则、师德师风、教学能力、教育现代化手段的介入、科研能力等各种素质都需要在培养中逐渐完善。在增强培养力度时,根据线上、线下培养需求的不同,可以采用不同的培养方法,以相互配合的方式来强化教师能力。例如有关教学理论的相关知识就可以在线下进行教学,并要求青年教师对教学内容进行记录。而有关于实践的教学知识则可以借

助融媒体,在网络中通过短视频等方式来进行知识学习,实践知识初步掌握后,则需要在线下开展实际操作,以此来完成实践知识的整合,需要注意的是,为了借助融媒体提高教师培养力度,还需要在资源整合结束后为青年教师创造良好的培养环境,并适当结合电子导师制度等方式来进一步完善融媒体背景下的青年教师培养体系。青年教师培养体系要从校本培养、校企培养等多个方面来进行完善,在培养体系完善之后,则必须对青年教师的能力培养阶段进行控制,通过科学划分不同的教学环境,以此来从细节层面提高青年教师的培养力度。

(四) 打造科学流动机制

科学合理的流动机制需要由多方面主体的配合来进行完善,不同的高职业院校培养青年教师的方式各不相同,应该适当结合国家相关法律法规来完善配套机制,从青年教师的流动、竞争、激励等多个角度来强化青年教师对高职院校的认同感。在此期间,还可以借助融媒体来打造教师沟通平台,通过让教师之间实现信息共享,并加深教师与学校之间的联系,可以让高职院校准确把握教师的思想感受,进而提高青年教师的流动合理性。

(五) 建立完善的青年教师培养激励机制

加强高职院校青年教师培养,必须建立起完善的激励机制,这样才可以充分调动广大青年教师工作的开拓性、创新性、和主动性。首先,要建立一套科学的激励机制。如设立一部分适合青年教师申报的校级人才项目,使得青年教师有机会成为省级或国家级人才项目的人才储备;其次,要建立一套有效的竞争机制,如设立校级博士工程项目等,非升即转,激励青年教师有一定的前行动力。

(六) 青年教师自身的努力

俗话说“打铁还需自身硬,无须扬鞭自奋蹄”,学习培养效果取决于自身的主动性、积极性。青年教师不应安于现状、自然生长,而应尽早做好自身的职业规划,意识到自身的差距和不足,积极利用学校提供的各类平台、资源和机会来提升自己的教学能力、科研水平和整体素养,积极利用融媒体大环境带来的便利,不受时间、地点等因素的局限,做到时时可学,处处可学,加强自身水平和修养的炼成。

四、结论

总而言之,在融媒体时代背景下,媒体发展推动了各行各业的进步,高职院校为了提高青年教师群体的个人素质,同样可以借助融媒体来实现线上+线下的教师培养模式。相信随着更多人意识到青年教师培养的重要性,融媒体时代青年教师的培养方式将会更加完善。

参考文献:

- [1] 胡丞飞, 蓝群辉. 民办高职青年教师培养机制问题及对策浅析[J]. 现代职业教育, 2020(43): 70-71.
- [2] 饶恕. 浅谈高职青年教师培养之新型师徒关系的建立[J]. 知识文库, 2020(13): 205-206.
- [3] 丁建洪. 从技能培养到价值观引领的高职青年教师培养模式研究[J]. 浙江交通职业技术学院学报, 2020, 18(04): 78-82.
- [4] 许岁爱. 高校青年教师培养的思考[J]. 中国高校师资研究, 2013(3): 10-13.

课题项目: 本文系江苏省高校哲学社会科学研究基金(思政专题)项目: 党史中的精神谱系融入高校思想政治教育路径研究(项目编号: 2021SJB0327)阶段性研究成果之一。