

基于“赛-教-研”三路径构建高职院校青年教师成长机制研究

王力 赵宝鹏 祝良 谢霄
(四川交通职业技术学院, 四川 成都 611130)

摘要: 国家职业教育改革实施方案发布实施后, 标志着我国职业教育迈入新时代, 强化双师型教师队伍建设, 持续提升职业院校教师素质提升的意见对青年教师的成长提出了新的要求和挑战, 但目前青年教师在成长的路径上困难重重, 培养体系不完善, 专业能力、教学科研水平有待提高。本文通过对青年教师成长路径和机制的研究, 提出基于校企深度合作的“赛-教-研”教师成长三路径, 在学校制度保障的情况下, 为青年教师成长铺平道路, 构建出系统的成长体系。

关键词: 高职院校; 青年教师; 赛-教-研; 成长路径

《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》中指出, 强化双师型教师队伍建设, 持续提升职业院校教师素质提升。2019年, 国家职业教育改革实施方案发布实施后, 标志着我国职业教育迈入新时代, “国家双高计划”院校引领国内各高职院校快速发展, 新教师引进力度空前, 教师作为发展职业教育的第一资源, 对职业教育发展起到重要作用, 因此, 准确把脉当前高职院校新进青年教师成长困境, 探寻科学有效的高职青年教师成长机制, 是促进我国高职院校高水平教师团队建设, 提升职业教育高质量发展的重要一环。

一、高职青年教师成长的现实困境

(一) 青年教师培养体系不够完善

培养体系是提升青年教师教学能力的有效载体, 通过系统、高效的培训, 能在较短时间内快速提高青年教师的教学能力。当前我国高职院校青年教师培养体系主要存在以下两方面问题: 一是教师管理与培养机构不够完善, 一般由教务处负责, 缺乏专门的教师培养机构; 二是青年教师专业培养制度不够完善, 培养制度主要包含培训、考核、奖励三个方面的制度, 不健全的制度无法充分调动青年教师的积极性, 从而促进青年教师快速成长。

(二) 发展目标不够清晰

高职院校的青年教师大多是刚从普通高校毕业, 实践技能不强, 理论知识也需要不断的扩展, 同时由于缺乏对于高职教育的清晰认识, 导致青年教师对自身专业发展目标模糊化, 更加难以形成长期的规划和目标。

(三) 专业技能水平不强

在普通高校的大环境下, 对技能应用缺乏认识, 对技能竞赛难以接轨, 专业技能水平薄弱是目前高职青年教师所普遍存在的问题, 尤其是入校3年以内的新教师对所在专业的体系没有深入的认识, 缺乏一线岗位的磨炼, 难以将以往在普通高校专业学术培养模式下的知识、能力素质转换为与职业能力相关的专业技能。

(四) 教学水平不强

大多数高职院校的青年教师虽然经过了普通高校学科专业培养模式, 但却缺乏师范教育和一线企业的背景, 在教学层面上还停留在传统知识的传授, 而高职教育是集职业性、实践性、应用性高度一体的教育, 需要进行教育、学术、技术多方面的整合, 青年教师很难兼顾高职教育的多层面教学, 教学水平亟待提升。

(五) 科研与创新水平提升困难

随着高职青年教师的学历逐年提升, 现在的青年教师基本具有硕士学历, 乃至博士学历, 大多具备一定的科研能力, 但是从普通高校到高职院校, 青年教师面临着角色与环境的双重转型。赵耀对四川省六所高职院校青年教师的调研发现, 目前青年教师存在的困难主要有申请科研课题困难(31.7%), 其次是教学任务过重, 影响科研(27.2%)和自身科研能力有限(25.8%)。教学工作任务繁重, 科研方向不稳定, 缺乏社会和人脉资源, 无一不都限制着青年教师的科研与创新水平的进一步提升。

二、高职青年教师成长路径分析

高职院校青年教师的能力提升, 在于教师实践技能、教学能力和科研能力三方面的提升, 同时需要社会、学校、个人三个层面的共同努力, 依托于校企合作、学校的专业培养制度, 整体构建专业教师以“赛-教-研”为体系的成长三路径, 如图1所示。

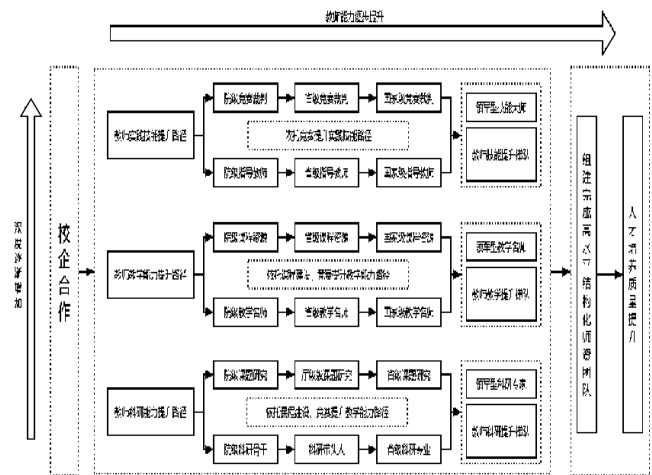


图1 高职院校教师成长路径示意图

(一) 教师实践技能提升路径

第二届中华人民共和国职业技能大赛将于2023年在天津举行, 职业技能竞赛也被推上了一个崭新的高度, 高职青年教师的实践技能提升路径也越发清晰。以往的模式一般是由教师带队, 指导学生参加技能竞赛, 但通常这种模式很难在技能竞赛的路上走得更远, 而依托校企合作构建技能平台, 共同指导学生参加技能竞赛或执裁相关赛事, 是实现教师实践技能和学生竞赛水平提升新路径。通过参与职业技能竞赛的各个方面, 能够使青年教师快速成长。作为指导教师不仅要具有理论知识, 更要有把理论应用到实践中的能力, 而且还要通晓竞赛规程, 熟悉比赛项目, 依据比赛题目和比赛形式, 设计和分析参赛项目。

(二) 教师教学能力提升路径

教学质量是学校的生命线, 而提升教学质量离不开教师个人教学能力的提升。高职教育不同于普通高校教育, 是具有职业性、实践性、应用性为一体的高等教育, 作为高职院校的教师只提升知识水平是远远不够的, 在相关专业技能不充分的情况下, 将校

企合作、技能竞赛、成果转化相结合,依托校企合作共建课程资源是提升教学能力的新路径。教师在教学设计中结合企业发展需求,了解实训教学的新趋势,同时改变自己的教学理念与教学方法,将技能竞赛融合到课堂教学内容中,提高课堂教学效率。基于相应课程开发出多元化,实践理论结合一体的课程资源,建立课程资源诊改机制,让课程一直处于动态发展的过程,不断优化完善,在这个过程中提升青年教师的教学能力水平,同时推动教学能力大赛的发展,让青年教师以期获得荣誉的同时进一步提升教学能力,逐渐成为教学名师。

(三) 教师科研能力提升路径

教而不研则浅,科研是高校教师绕不开的话题,是提升教师能力乃至职称的基础。但作为高职青年教师在提升科研能力的路径上缺困难重重,提升科研能力,离不开学校的制度保障,校企合作的发展平台,以及个人努力。课题的申报是科研的重要途径,但青年教师在课题申报上难度很大,校企合作建设应用技术协同创新中心为青年教师搭建科研平台,通过校企合作和技能竞赛的深度绑定,帮助青年教师快速找到科研方向,乃至实现科研成果的转化。成立青年科研团队,共同开展课题研究,是青年教师提升科研能力的重要途径。同时鼓励老中青教师传帮带,帮助青年教师碰撞思维,孵化更多课题,降低科研门槛,为青年教师铺平科研成长之路,提升教师科研积极性。

三、高职青年教师成长机制研究

青年教师是学校的未来,探索青年教师成长路径是学校发展的重要环节,而实施校企协同构建平台,加强深度合作,提升教师教学和技能水平,是拓宽“赛-教-研”教师成长路径的重要方法,充分挖掘出青年教师的潜力,通过三条不同路径将青年教师培养成技能人才、教学名师、科研专家,为学校组建高水平结构化师资队伍,提升人才培养质量,形成良好的发展势头,让学校的发展也伴随着青年教师的个人成长,使其早日成为职业教育发展的重要力量。

(一) 以技能竞赛为导向优化青年教师培训机制

青年教师在高职院校所参与的培训并不在少数,但相对的培训的内容比较繁杂,让青年教师很难专注于某一方面进行专研提升,对青年教师基本综合素质的提升学校可每学期进行集中培训,统一考核;针对教学技能、专业能力、职业技能竞赛水平则应制定更详细的培养计划,推动校企合作,邀请行业内专家开展高质量的技能培训,加强青年教师纵向发展,鼓励青年教师提升技能的同时参与到职业技能竞赛的各个方面,搭建展示平台,让青年教师用职业技能反哺教学和科研能力,最终实现全面提升。

(二) 以技能竞赛为导向健全青年教师培养制度

教学技能大赛和职业技能大赛作为职业教育发展的重要平台,是青年教师教师成长的重要途径之一,对学校提升整体教学质量也具有重要意义,健全的制度保障能充分调动青年教师参与技能竞赛的积极性,高职院校的人事、教务、教学等相关部门应做好校内青年教师技能竞赛培养规划,成立工作领导小组,加大软硬件资源的建设,与国家技能竞赛标准接轨,理清技能竞赛思路,打通“赛-教-研”一条路,建立教师技能竞赛团队,搭建交流平台,发挥个人专长,采用传帮带加轮换负责的方式形成良性的梯队建设,使青年教师在团队中迅速成长,提高青年教师的技能水平,为赛-教-研的综合发展做好铺垫。

(三) 以技能竞赛为导向优化教师岗位设置

科研是高校工作的重要部分,也是评价教师能力的重要指标,但青年教师在科研工作上存在困难重重,可将原来教师岗位细分

为技能教学岗、教学岗、科研岗,优化教学任务分配。技能教学岗侧重实训课程与职业技能的提升,需要与企业行业深度合作,依托校企合作平台,参与职业技能竞赛,提升实践教学水平;教学岗侧重教学与教学技能提升,鼓励教师参与教学技能大赛的同时优化教学方法,提升实际教学水平;科研岗可适量减少教学任务,让部分科研能力强的青年教师组建科研团队,可以投入更多时间进行科研,也可帮助技能教学岗、教学岗的教师将技能研究转化为科研成果。通过对岗位职责的优化,使青年教师更快的找准自己的定位与目标,激发工作热情,快速地成长起来。

(四) 以技能竞赛为导向完善教师考核激励机制

完善的考核激励机制,是青年教师成长的重要外部动力。随着国家职业教育改革和发展,激励的竞争也随之凸显,对青年教师的要求也越来越高,是青年教师外部成长压力与动力,同时也能激发青年教师内驱动力。完善的考核机制,应引入多方面、立体的考核目标,不仅仅以科研单方面评价教师,给予青年教师从教学能力、职业能力、科研能力三方面的立体的评价,鼓励青年教师纵向深入发展,在技能提升过程中获得荣誉,帮助青年教师以专长带动其他能力提升,最终实现全面发展,拓宽青年教师成长的路径与空间,激发青年教师的内驱动力,使其自觉地投入到竞争的大环境中。完善的激励机制,则依托于教师的考核评价,在赛-教-研三条路径上合理的分配,最大程度地激发青年教师的获得感、荣誉感、归属感,使其快速提升成长,成为学校骨干中坚。

四、结束语

青年教师的成长是学校发展的重要力量,本文详细论述了青年教师成长的现实困境,从赛-教-研三路径分析了青年教师成长的路径,对青年教师的成长机制做了探索性的研究,但青年教师的成长并非一朝一夕,需要社会、学校、个人各个层面的协调发展,并结合实际情况在机制上不断优化改进,帮助青年教师快速成长,将学校打造为优秀人才的聚集、荟萃之地。

参考文献:

- [1] 中华人民共和国中央人民政府.《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》[EB/OL].[2021-10-12].http://www.gov.cn/zhengce/2021-10/12/content_5642120.htm
- [2] 陈竹萍.双师型教师教学创新团队建设的现实困境与破解路径[J].高等职业教育探索,2021,20(05):47-53.
- [3] 张忠.高职青年教师教学能力培养的现实困境与提升路径[J].教育与职业,2016(19):70-72.
- [4] 赵耀.四川省高职院校青年教师专业发展现状调查分析[J].四川职业技术学院学报,2015,25(04):114-117.
- [5] 谢欣.职业技能竞赛与高职青年教师成长的耦合研究[J].淮南职业技术学院学报,2021,2(21):71-73.
- [6] 刘婷.“校企合作+技能竞赛+成果转化”模式下的艺术设计类课程改革实践探索[J].青年与社会,2019,06.
- [7] 陆芸,韦秋平.以教学技能竞赛为导向的青年骨干教师培养策略[J].大众科技,2018,05.

基金项目:四川交通职业技术学院2021年教学改革立项项目基于“赛、教、研”三路径,校企协同构建中青年教师成长机制和培养路径的探索与实践(项目编号:2021-JP-12)

第一作者:王力,男,助教,研究方向:轨道交通机电技术,高等职业教育管理。

通讯作者:赵宝鹏,男,讲师,研究方向:高等职业教育管理,轨道交通机电技术。