

# 高职院校青年教师培养存在的问题及对策

范彩云 刘新华 周小怡

(新疆昌吉职业技术学院 新疆昌吉 831100)

【摘要】高职院校青年教师的比例较大,是教师队伍的主力军,同时青年教师也是高等教育内涵发展及提升院校核心竞争力关键因素。因此,加强青年教师的培养至关重要,本文就高职院校青年教师培养中存在的问题进行分析并提出对策。

【关键词】高职院校;青年教师;培养

DOI: 10.18686/jyfzyj.v3i4.40571

随着高职院校招生规模的不断扩大,青年教师数量迅速增长。据相关统计发现我国目前各类高校拥有青年教师已超过90万人,约占我国高校教师总人数60%以上,青年教师已经成为高校教师的主力军<sup>[1]</sup>。《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》明确提出要提高高等教育质量的力度,确保人才培养的质量<sup>[2]</sup>。青年教师作为高校的中坚力量,在人才培养中将发挥举足轻重的作用。教育部也曾重点强调高校要广泛建立教学发展中心,提高中青年教师的业务水平及教学能力<sup>[3]</sup>。目前,许多高职院校青年教师学历层次虽然较高,专业知识也较扎实,但是缺乏教学规范和教学方法等方面的系统训练,对教学过程中的技巧把握还处于尝试阶段,因教学经验不足无法顺利完成从学生到教师身份的迅速转换<sup>[4]</sup>。因此,加强青年教师培养至关重要。

## 1 高职院校青年教师培养存在的主要问题

### 1.1 青年教师短期的岗前培训与长期的系统培养缺乏整体性

目前一些高职院校对青年教师的培养认识存在“重使用轻培养”倾向,青年教师培养体系不够健全,缺乏必要的计划性、长远性、整体性等,在培养中各部门侧重也有所不同,例如,人事处一般会侧重青年教师的入职及岗前培训,组织处和宣传处则倾向于青年教师思想政治等方面的培训,另外培训周期较短,且培训内容也缺乏针对性,未考虑到不同的专业及各专业未来的发展前景,岗前培训的重点内容大多是学院规章制度及政策要求等,缺乏对青年教师培养的顶层设计及整体性把控,仅仅是进行培训,无法达到培养的层面,导致青年教师参加培训只是为了应对各部门的考核,却忽略了其职业生涯的长期规划和自我价值的体现,这种赋予形式的短期培训使青年教师的培养质量受到一定的影响<sup>[5]</sup>。

### 1.2 专业技能较薄弱,行业实践的实效性欠缺

大多数青年教师因职业生涯才刚开始,入职后尚未具备一名合格教师应具备的基本教学、科研及管理技能,同时也缺乏深入行业的实践经验,许多青年教师的行业实践浮于表面形式,甚至完全处于应付学院行业实践要求的尴尬局面。因行业实践的实效性欠缺,致使青年教师对行

业用人单位的基本标准、职业岗位的技能操作规范要求、行业新业务、新技术等缺乏足够了解,势必造成青年教师教学内容与职业岗位实际工作任务脱节,直接影响到高职院校人才培养质量。

### 1.3 理论知识较扎实,但教学经验尚不足

高职院校青年教师学历层次普遍较高,专业知识扎实,但大部分青年教师没有接受过师范类专业教师的系统培养,虽然后期通过各种途径获得高校教师资格证,但其教育学及教育心理学等理论知识相对欠缺,课堂教学经验不足<sup>[6]</sup>。因此,如何设计一堂好课、如何组织好课堂教学、不同专业、不同教学内容及不同班级采用何种适宜的教学方法、课堂中出现的突发情况如何应对等,青年教师还需要不断学习和积累。

### 1.4 缺乏有效的激励机制

各高职院校目前虽然出台了教师相关的激励政策,但考核激励机制更多倾向于科研成果,对教学一线教师激励措施相对较少,而青年教师因入职时间短,更多的时间和精力均放在教学及学生管理方面,这种重科研而轻教学的激励机制不利于激发青年教师的工作热情及工作积极性。

## 2 对策

### 2.1 提高青年教师短期岗前培训与长期培养的整体性

要提高青年教师短期岗前培训与长期培养的整体性,首先,要区分培训和培养之间的差别,培训是指给他人传授完成某行为必有思维认知、基本知识和技能的过程,重点强调短期结果的管理行为,培养更多侧重于系统且又持续的顶层设计,并能够按照预期目标长期地进行教育和训练,更注重青年教师综合素质和能力的进一步提升,有利于其职业生涯的长期规划及自我价值的实现。其次,从学院层面除安排有针对性短期培训之外,还要做好青年教师培养的长期规划,实施导师制,培养期3年,出台并建立有关青年教师培养的相关管理办法及评价机制,每学年定期安排过关课,集中有经验的老教师听课及评课,使青年教师短期岗前培训与长期培养呈现常态化,有效提高青年教师培养的整体性和连续性,这种系统性培养将更利于青年教师后期成长和发展。

## 2.2 增强行业实践的实效性, 强化专业技能

因职业院校培养的是技能型人才,所以高职院校青年教师不仅要扎实的专业理论知识,更要有娴熟的操作技能。职业院校教师企业实践规定(教[2016]3号)明确提出定期到企业进行实践是促进职业学校教师专业发展、提高教师实践教学能力的有效途径<sup>[7]</sup>。学院层面要充分考虑增强行业实践的实效性,将行业实践落到实处。根据教师教学实践和科研需求,制定教师到企业的实践方案,确定教师到企业实践重点任务,并要求青年教师在行业实践期间,掌握行业前沿动态信息,不断更新自己的专业知识体系,搜集行业教学案列,丰富教学资源,拓展学生思维空间的同时提升自身的双师素质<sup>[8]</sup>。学院在具体措施落实方面可考虑分批次派出青年教师到不同的企业进行行业实践,提前做好计划,将学院青年教师5年期间全部轮转一遍,当然在目前师资紧张的情况下,也可考虑充分利用寒暑假进行行业实践,但学院必须要出台相应考核及评价机制并监督执行,例如,建立行业实践锻炼工作QQ群或者微信群,构建全方位的互动平台,或者利用诸如蘑菇钉软件对行业实践的青年教师的实施定位签到,同时定时与企业相关人员进行互动监督,随时跟踪了解青年教师行业实践动态,确保行业实践落到实处。通过行业实践,强化青年教师专业技能,并提升其专业实践能力,缩短教学与行业实际需求之间的差距,迫使其按照职业岗位要求安排适宜的教学内容,最大限度地做到零距离对接,遵照行业标准培养用人单位满意的人才。

## 2.3 创新教学方法, 提高教学能力

教学能力是每个教师的最基本的工作能力,许多刚入职的青年教师,从来都没有从事过教学工作,所以青年教师尤其要注意教学能力的培养。学院应该经常组织名师进行专题讲座及示范课公开课活动,鼓励青年教师积极参加院级、省级及国家级等不同级别的教学基本功大赛、技能操作比赛、说课比赛及教学方法研讨会等,使青年教师能够熟练运用课程及单元进行教学设计、教学及考核评

价。通过青年教师参加各级各类比赛,经过看、听、试、讲、练等程序,激发青年教师的自身潜能,使其不断创新教学方法,提高教学能力<sup>[9]</sup>。除此之外,青年教师培养中还必须要关注现代教育技术,因目前现代信息技术发展迅速,知识更新的速度较快,涌现了很多新的教学方法及手段,现代教育技术在教育教学过程中已经被广泛应用。因此,学院也必须做好青年教师现代教育技术培养。另外,针对不同专业基础课或专业课的不同课程性质,也可以鼓励青年教师积极组建教学技能学习研究型的小团队,团队成员坚持长期开展扎实的教研活动,在活动中大家相互交流,创新教学方法,通过系列活动使青年教师教学能力不断提升。

## 2.4 建立健全有效的激励及约束机制

青年教师在培养过程中,学院也要制定相应的激励措施,如在物质方面、情感方面及目标方面等方面的激励措施,建立并健全激励青年教师积极上进的动力机制。当然在这种情况下,为保证培养工作有效落实,还需要采取适当的约束机制,例如,在培养过程中可将青年教师的参与及完成情况进行量化(线上资源的使用情况、期刊文献的查阅及下载量、线上课程和线上培训学习等),最后在规定的期限中将量化结果作为每个年度年终考核、晋职和晋级、不同岗位的聘用情况、年终评选先进及是否优先委派外出学习、优先分配住房等重要参考依据,激励并约束青年教师主动学习,全身心地投入到青年教师的培养中,从而确保高职院校青年教师培养工作的有效性<sup>[10]</sup>。

总之,在高职院校青年教师的培养中,学院及青年教师层面均要长期规划和付诸行动,同时和企业密切合作,针对培养中存在的问题及时分析并解决,促使高职院校青年教师的培养工作落到实处,取得实效。

作者简介:范彩云(1968.8—),女,新疆昌吉人,副教授,研究方向:高职护理教育。

## 【参考文献】

- [1] 叶常青, 导师制视域下高校青年教师培养模式创新[J]. 中国成人教育, 2018(15): 141-143.
- [2] 国家中长期教育改革与发展规划纲要(2010—2020年)[EB/OL]. [2016-09-08]. www.gov.cn/jrzq/2010-07/29/content\_1667143.htm.
- [3] 教育部. 教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见[EB/OL]. [2016-09-08]. www.gov.cn/zwqk/2012-04/20/content\_2118168.htm.
- [4] 曾新, 地方院校青年教师教学能力培养模式研究[J]. 高教学刊2017(5): 153-154.
- [5] 刘铁英, 高职院校青年教师教学能力培养的对策研究[J]. 中国卫生产业, 2019(31): 161-163.
- [6] 陈丽, 钟敏敏, 费韵璇, 教育与培训有机结合提升高职院校青年教师专业教学能力[J]. 当代职业教育, 2016(3): 83-86.
- [7] 职业院校教师企业实践规定(教[2016]3号)教育部.
- [8] 张媛媛, 双师视阈下高职院校青年教师专业能力提升策略[J]. 内蒙古电大学刊2018(2): 73-74.
- [9] 韩继伟, 高校青年教师教育策划能力的培养和提升[J]. 华北理工大学学报(社会科学版), 2016(5): 92-95.
- [10] 唐玉生, 高校青年教师培养: 挑战、任务与策略[J]. 现代教育管理, 2020(1): 101-105.