

# 职业院校“传帮带”师资队伍建设内容与提高途径

张海兰

(阿勒泰职业技术学院, 新疆阿勒泰 836500)

**摘要:** 教师是开展教学计划、教学组织和教学活动的执行人员, 教师团队建设是构建课程体系、贯彻落实教学计划、保障课堂教学质量的关键所在。实施以老带新、以能带新“传、帮、带”式教育, 为了完善教师队伍建设, 院校着力培育一支高素质、高水平的青年教师队伍。举办优秀的教师“传帮带”活动不仅可以完成院校“以老带新、共同发展”教育的目标, 同时也能完善院校教师队伍建设, 推动教师队伍的凝聚和融合, 进一步做好院校教育教研科研工作, 与广大教师一起成长、共同进步、共同提高。

**关键词:** 传帮带; 高职教师; 途径

教师队伍培养, 是我国教育改革与发展的重要基石, 师资队伍也是院校人才培养的一项战略性任务。二十一世纪的人才市场竞争即将发展成为国家综合国力的竞争, 关键是人才的竞争, 而最后的结果必然是师资的竞争。可以毫不夸张地说, 谁控制了国家教育资源的主动权, 谁就将和国家二十一世纪的发展脉搏在一起跳动着。而师资培训, 又是一项长期的、艰巨的工作。在不同的国家, 他都有着不同的历史文化背景, 不同的传统文化内涵, 不同的国情条件, 教师自身也承担着一种重要使命: 即身处信息时代, 培育更加优秀的社会主义建设接班人。

## 一、培育青年教师的紧迫性

第一, 师资构成失衡的问题。大部分的职业院校办学期限较长, 出于历史因素, 教师的年龄结构也发生了断层, 老教授居多而中青年教授则偏少, 因此很多课程都只能靠外聘教师应付, 影响了正常的教学计划的安排。第二, 经济知识时代的要求。进入新时代, 随着社会发展我国要大力发展职业教育, 特别是高级职业教育, 培育高素质职业技能人才, 许多院校都为了抢占市场而开设了不同的新兴专业, 青年教师因头脑灵活, 吸收新知识能力极强, 必将担当起新的教育重任。第三, 双师型教师队伍构建的基本要求。青年教师刚刚出校门, 理论知识基础知识很强, 但专业技能不足, 需要进行学习、训练, 才能适应教学的要求。第四, 从近几年情况来看, 一些技术院校的青年教師都发生了离职、跳槽和人才流失现象, 这给院校的发展带来了很大的影响。

## 二、高职院校青年教师培育的困境

### (一) 职业能力存在的问题

首先, 青年教师思想修养不高。青年教师虽然理论水平较好, 但由于对理论知识的不重视甚至抵触而致使品位不高, 视野也限于企业实践领域。有部分的青年教师恃才傲物, 满足于自身已获得的知识和科研成果, 缺乏组织管理和团队合作的意识, 独来独往, 不接受组织管理。其次, 青年教师心理负担很大。快节奏的现代都市生活、社会实践的缺乏, 以及人际交往的复杂导致了青年教师身心压力很大。但实践经验和理论之间的极大差异也导致青年教师易出现焦躁、颓废的情绪, 严重影响了日常工作效率。最后, 青年教师的敬业精神也较差。部分的青年教师使命感和责任心都不高, 既不能重视师德师风的养成, 也做不到以身作则, 更没有履行一个教师所应尽的义务。

### (二) 教育技能培养的问题

第一, 多数高职院校的青年教师都出身于非师范类院校, 并未接受过系统的教学理论知识培训, 教师知识结构简单, 课堂内容呆板而无趣, 也没有调动学生的听课积极性。同时, 也因为课堂教学中存在循环式的现象, 而导致了部分青年教师安于现状, 没有革新能力, 不愿意或懒于改变教育方法和教育理念。其次,

高职院校对青年教师的在岗培养工作中往往聚焦在教学专业知识层面, 而并没有重视对教师教育能力与教学方法的培养, 从而造成了部分青年教师尽管掌握了知识还是带不好学生。

### (三) 缺少相应的保障体系

首先, 在市场经济下, 青年教师很容易因资金诱惑而跳槽到环境待遇良好的院校工作, 甚至完全离开教育事业。究其根源因素在于高职院校管理体系与机制不健全, 无法创造公平公正的竞争氛围。其次, 部分高职院校的青年教師培训手段比较落后, 缺乏时效性和多样性, 从而不能获得青年教师的广泛认同。再者, 高职院校由于经费不足, 多偏向于着重培训优秀的青年骨干教师而忽视其他教师, 从而造成了师资力量不均衡。最后, 高职院校长期固定的组织结构也限制着对青年教师的培训, 从而使得有潜质的青年教师没有了上升空间和相应的发展资源。

## 三、增进高职院校青年教师能力的路径

### (一) 提升教师教学能力, 增强课堂教学质量

身为教师第一顺位便是教书育人。所以, 关于青年教师的培训, 最主要的工作便是训练其课堂教学技能。而目前, 青年教师在课堂中所面临的困难, 主要表现为两个方面。一是对课堂教学掌握的不深刻。对教学知识的正确掌握, 是一个教师所必需的基本功。而现在高职院校的青年教师普遍都具有硕士或者研究生以上的学历水平, 课堂知识也相对丰富, 但是在具体教学环节中, 却常常因为教师教学经验不足、缺少对学情的分析、对教学知识点的把握不精, 更无法做到触类旁通, 从而举一反三。二是课堂结构和教学方式也相对简单。根据教师不同的课程和教学目标, 选用最适宜的方法是教师课堂上取得成功的关键保障。但一些青年教师在课堂结构、教学手段等方面都相对缺乏经验。教师在教学过程中对课程的讲解也常常面面俱到, 唯恐结果有失, 又或者反复解释, 甚至越俎代庖。课堂气氛也就变得相当压抑、沉闷。教与学双方也总是处在一个不和谐的境地。因此面对上述情况, 关于青年教师课堂素质的训练主要应从如下几个层面入手。

搞好老教师对新教师的传、帮、带, 并及时吸纳教师思想素质较好、经验丰富、教育能力较强的骨干教师作为青年教师的指导教师, 充分发挥老教师的传、帮、带作用, 使青年教师在老教师的帮助下, 逐步实现了教学技能提升。同时按照教育工作常规的要求, 教师可帮助新教师制订授课计划, 编制教学视频或跟班听课。但针对于一些教育专业性和实践性都非常强的专业的青年教师而言, 即使因为没有专门教育的从业经验, 院校也可以通过“双师型”课程教师的培养方案, 指导或强制青年教师到教学研究室、实习企业、法律事务所等地进行岗前或短期业务培训, 以提高他的实际专业技能, 从而进一步丰富他的课堂实践经验。

充分利用优秀教育资源, 构建了多形式的教师培训方案以合

理的发挥教学名师、骨干教师的带头作用，多安排教师观摩课，把部分教学大师的讲课材料下放到院校平台上，以便于青年教师自学。青年教师在课堂中会授课、议课、评讲，在他人的教学中找到问题，在自我教学中也能自觉的扬长避短，不断进步。举办定期课堂教学会议，引导青年教师多渠道扩大视野，各教研组要经常举办课堂教学会议，共同备课，探讨教学方式、内容和方法。在学科领域上，青年教师在夯实专业基础之余，还应当强化对该学科前沿技术的掌握，并应引导青年教师进行本学科的技术资格证书考核，以考促学。另外，青年教师也应当积极开展对有关课程的自学，并开展与有关领域的学术交流，这样有助于青年教师进一步扩大视野，促进课堂教学内容由单一性向多元化、综合性的方向扩展，从而提升课堂教学品质。

#### （二）培育青年教师的科研能力，促进教学进步

教学质量是高职院校的生命线，而科研能力则是教学质量的基本保证，高职院校教师在通常情况下都具有教师和研究者的双重身份。如果高职院校的教学和科研质量都得不到保证，整个社会不能和谐发展，就会危及高职院校的生存基础。也因此，一个优秀的、有强烈社会责任意识的青年教师不仅能够教书育人，而且还应当是出色的研究者。青年教师都应该清楚教学和科研工作之间的联系，而教学与科研工作之间也应该是相互促进的。教育目的是为了将科学知识传授给学生，而科研目的则是为了更好地提供科学知识和良好的教育环境，不应该厚此薄彼。既不要为了科研而荒废教育，也不要为了做科研而搞科研，而必须以科学方法去促进教育。

建立合理的激励机制，积极引导青年教师从事科研工作，刚成为高职院校教师队伍中的青年教师，一般都是具有较高学历的，并具有一定的科研实力。但科研工作却是一个相当枯燥的事情，要求研究者具有学术本身所必须具有的专业知识，以及执着的探索精神，因此科学研究中有无结果，以及何时才会有结果，都是不确定性的。但由于青年人的共同特点是既愿意接触新鲜东西，又只对新鲜东西有好奇心，再加上这些兴趣来得太快去得又快，所以他从心态上是不喜欢从事科研工作的。因此，高职院校必须建立合理的激励机制，积极引导青年教师从事科研，并采取更多参加或自己组织各种科研课题的方法，以培养科学研究意识，从而实现以科研促进教育。

#### （三）着重培养教师的职业道德，从而树立良好的形象

对青年教师的培养中，不仅要注意对其业务素质的训练，其职业道德更是不容忽视。因为遭遇到了社会上不正之风的影响，目前许多院校青年教师在对本职工作的热爱度、敬业精神、治学态度、关爱学生、为人师表等方面都存在着很大滑坡问题，这将直接影响到该校教师的整体声誉与影响力。所以，教师在积极培养青年教师提高业务水平的时候，更应充分运用教师岗前培训、教师专题研讨的契机进行师德师风宣传和培养，并做好教师思想职业道德培训和教师专业技术能力培训的并行，指导院校青年教师从思想政治素质、职业道德、学识与学风的角度，以人为本，率先垂范，真正做到了为人师表。创造优秀的发展条件，培育青年教师的职业归属感。校园环境对于青年教师发展的作用很重要，常言说，“近朱者赤，近墨者黑”。在一个团结奋进、奋发向上的良好社会环境中工作和生活的青年教师，是比较易于发展起来的；相反，对课堂上和学生中处在自由散漫、纪律松散、作风拖拉的集体环境中的青年教师而言，他的成长路径将会比较曲折甚至不能成长为优秀教师。所以，一定要经营好整体氛围，给青年

教师提供一种利于成长的良好环境。

#### （四）加强校企合作，顶岗实践促成果

校企合作作为高职院校人才培养提供有力支撑，构建的校企合作平台可以提供多种类型的服务，若能与青年教师的培养相结合必能达到双赢效果。高职院校重点培育高层次的技能型人才培养，对教师的实际教学技术要求也较高。为此，要强化校企合作，通过主动创造一切有利条件与企业联合，把校企合作做深做实，为院校青年教师成长创造更优秀的机会，同时通过鼓励政策引导青年教师顶岗实践学习经验，如院校在校内评优评先、青年教师职务评审等方面予以政策倾斜，以此推动该校青年教师的学习、技术等方面工作水平的提升。高职院校应与企业共谋人才培养路径，在校企共赢的基础上实现师资共育、师资共享。

#### （五）设定规划，找准定位共发展

有些青年教师在从高校毕业后就直接进入了高职院校从事教育事业，而这些人又没有从师范类院校毕业，所以协助青年教师进行角色过渡与职业规划，就变得尤为重要。所以高职院校也应当根据青年教师和入职人员的特征，主动帮助青年与教师进行职业成长规划，并进行短、中、长的职业成长计划，不仅可以协助青年和教师进行角色的转换，以便于迅速融入教师角色中，还可以调动青年教师的专业主动性，进而激活其创造力。特别是在入职教学后，使青年教师更加充分的认识学院的发展宗旨、学科的特点等，引导青年教师迅速融入学院的发展，准确的定位教学目标，发现自己与学院成长的契合点，努力提高自身的整体素质，成为一个新时期“四有”的好教师。通过学习各高职院校的“双高”建设中中期绩效自评报告发现，高职院校打造师资队伍的做法非常有代表性。其在特色经验与做法中谈到构建“五维四阶”教师发展体系，树立“未来职教教师”理念，分五阶段四维系统化设计教师发展体系。探索形成了“优化结构、思维提升、协作共进、定向拓展”的职业院校高素质教师队伍建设路径，形成了专业群校企双向互通师资建设机制，构建专业群“钻石”师资结构，教师个人发展脉络清晰，方向明确，具有可操作性，值得高职院校学习和借鉴。

#### 四、结束语

高职院校青年教师是一批学历高、知识面广、业务性强、头脑灵活、思想活跃、有上进心的青年，是院校的未来和希望，也往往是被忽视的团体。本文结合院校实际情况，本着“青马工程”的思想，做好教师传帮带工作，按照教育管理队伍年轻化、知识化、专业化的方针和德才兼备、任人唯贤的原则，本文提出了一系列青年教师培养措施，可供高职院校师资队伍建设参考与借鉴。

#### 参考文献：

- [1] 冉子涵, 李雪梅. “传帮带”模式助力青年教师创新成长——以“病理检验技术”授课为例[J]. 中国医学教育技术, 2023, 37(01): 111-114.
- [2] 路金凤. 关于青年体育教师“传帮带”培养模式的路径探究[J]. 田径, 2022(07): 72-74.
- [3] 陈茜, 许伯祥. 如何助推老教师发挥传帮带作用[J]. 教书育人, 2022, No.771(05): 57-58.
- [4] 刘雪芹, 张宝银, 吕震宇. 以“传帮带教”促进高校青年教师的创新成长研究——以河北省为例[J]. 华北理工大学学报(社会科学版), 2022, 22(01): 138-141+151.
- [5] 孙彪. 提高教师间“传帮带”的精准度[J]. 教学与管理, 2020, No.824(31): 83-84.