

高职院校青年教师培养对策研究

查 科

(苏州经贸职业技术学院 人事处, 江苏 苏州 215009)

摘 要:文章针对目前高职院校青年教师培养体系、导师制度、成长平台、激励机制等问题,提出了健全青年教师岗前培训、完善青年教师导师制度、搭建青年教师成长平台、健全青年教师激励机制等相应对策,具有一定的参考价值。

关键词:高职院校;青年教师培养;现状;对策

中图分类号:G715

文献标识码:A

文章编号:1671-9891(2016)04-0094-03

0 引言

随着示范性高职院校建设计划的推进,高职院校之间的竞争已逐渐由扩张规模向提升内涵的方式转变。在学校提升内涵的过程中,青年教师的培养水平一定程度上决定着高职院校未来的竞争力。现阶段,各高职院校均意识到了青年教师培养的重要性,并制订了支持和鼓励青年教师发展的政策和措施。然而,现阶段高职院校的青年教师培养工作存在着培养体系不够完善等问题。^[1]本文将针对高职院校青年教师培养存在的问题进行研究,并在此基础上提出相应的对策,以期提升高职院校青年教师培养效果。

1 高职院校青年教师培养存在的问题

1.1 青年教师培养体系不够完善

高职院校青年教师的主体是国内外各大高校的应届硕士或博士研究生。虽然各学校在青年教师入职前都安排了岗前培训,组织其学习了教育教学基础课程,但这些课程远远不能满足青年教师未来发展的需求。在青年教师入职后,大部分高职院校会为其指定一名教学经验丰富的教师作为导师。在此情况下,青年教师的成长一方面取决于自身的悟性,另一方面也取决于导师的水平层次和工作态度等外部因素,这就导致了青年教师的水平提升参差不齐,在一定程度上制约了师资队伍的建设。

此外,一部分学校误将培训等同于培养,对青年教师的培养只侧重于培训,认为只要为教师提供各类培训就完成培养任务了。培训固然重要,但它只是青年教师培养工作的一部分,并不能支撑起整个培养体系。另外,还有一些学校的青年教师培养工作表面上看起来做得比较到位,有针对新教师教学基础理论辅导的岗前培训,也有针对不同专业群发展的专业前沿知识培训,还有针对青年教师技能提升的企业实践,但是这些培养措施都散落在不同的部门,没有校级层面宏观的青年教师培养规划将其串联起来,无法形成一个完整的培养体系。^[2]

1.2 青年教师导师制度有待完善

现阶段,各高职院校对青年教师导师制度的重视程度不尽相同。大部分高职院校为刚进校的青年教师配备了导师,有些学校则不配备。在为青年教师配备导师的高职院校中,有些学校的导师制度还有需要完善的地方。归纳起来,主要问题如下。

(1)导师的选拔条件参差不齐。有些高职院校明确要求导师具备高级职称,具有丰富的教学经验及较强

收稿日期:2016-08-22

基金项目:江苏省职业教育教学改革研究重点资助课题“高职院校‘后示范’时期内涵式发展研究”(项目编号:ZZZ20)。

作者简介:查科(1982—),男,江苏常州人,苏州经贸职业技术学院人事处助理研究员。

的教科研能力,从教时间不少于十年,有些高职院校特别是师资力量薄弱的学校则没有对导师的职称作明确要求,对导师的从教时间也没限定,对导师的教科研水平更没提出要求。

(2)指导工作只注重形式,缺乏过程控制。有些高职院校虽为新教师配备了导师,但导师对青年教师的指导仅仅停留在随堂听课、填写教案、工作台账等表面工作上,没有拟定青年教师与导师之间的完备工作计划,缺乏过程控制和详细的培养指标。

(3)导师激励不到位。有些高职院校对指导青年教师的导师补贴一定的课时,有些则视为导师参与教学改革的工作量。若要系统地培养青年教师,这些激励措施是远远不够的。现行的激励机制更多地依赖导师的自觉性和责任感,这样的制度往往不能够持续发展。

1.3 青年教师成长平台有待加强

为了帮助青年教师成长,各高职院校均不同程度为青年教师搭建了成长平台。有些学校定期举行青年教师教学能手大赛,借助比赛来提升青年教师的教学水平,营造竞争氛围;有些学校开展教学信息化比赛,借助比赛鼓励青年教师运用先进的设备和方法,设计内容新颖、生动形象的信息化课件;有些学校则鼓励青年教师参加各级各类职业院校技能大赛或者指导学生参加技能比赛,以此来历练青年教师的专业技能。虽然各高职院校在青年教师成长平台的建设方面花费了不少心思,也取得了一定成效,但仍不能很好地满足新时期青年教师成长的需要。大部分高职院校青年教师的成长平台存在着数量不足、层次不高、体系不全等问题,青年教师成长平台有待加强。^[3]

1.4 青年教师激励机制不够健全

目前,各高职院校都有考核教师教学、科研工作的绩效指标,也有诸如优秀教育工作者、科研先进个人等荣誉称号,但这些激励机制尚不够健全。主要表现在以下两方面。

(1)缺乏专门的青年教师激励方案。部分学校虽然制订了激励方案,但缺乏专门的青年教师激励方案。此外,现有的激励方案会产生马太效应,一些从业时间长、成果丰硕的教师更容易得到奖励的机会。若不能制定一个专门的青年教师的激励方案,青年教师就很难得到奖励的机会,从而不能有效地激发青年教师的工作热情。

(2)激励制度不够科学。有些学校制定了专门用于激励青年教师的制度,但可能是几年前甚至十几年前制订的,某些评价指标已经过时,根本起不到激励的作用。也有些学校在制订激励制度时,一味生搬硬套高水平学校的制度,导致激励指标远高于本校青年教师的实际水平,让青年教师望尘莫及。^[4]

2 高职院校青年教师培养的对策

2.1 健全青年教师岗前培训

青年教师岗前培训分成三大部分:校本培训、教育教学基础理论培训、新教师职业素养提升培训。校本培训的内容包括:通过欢迎仪式与学校主要领导交流,了解学校的历史沿革、发展规划、教风学风等;学校相关行政部门向新教师介绍人事管理、教学管理等方面的规章,帮助青年教师熟悉学校各项工作流程;进行教学基本功培训,开展教科研专题辅导,帮助新教师早日适应新的工作岗位。教育教学基础理论培训主要是按照国家 and 省有关主管部门的规定,组织新教师参加“高等教育学”、“高等教育心理学”、“职业道德”和“教育法”等课程的培训,并组织新青年教师参加普通话考核,从而取得高校教师资格。新教师职业素养提升培训是通过省级培训项目选派新教师到省内外具有培养经验的教育机构,分阶段、有侧重、系统化地学习,以端正青年教师职业心态,拓宽青年教师宏观视野,强化青年教师基本技能,提升青年教师综合素养,奠定青年教师发展基础。

2.2 完善青年教师导师制度

学校实行“师徒结对”制度,各二级学院为新引进或转任教学岗位的青年教師安排一名高级职称、教学经验丰富、教科研成果丰硕、政治思想素质过硬的教师作为其导师。导师须结合青年教师自身的发展定位和学校发展的要求,制订青年教师培养计划并组织实施。青年教师在来校工作的第一学期不安排教学任务,须完整地旁听完相关课程,并参加教育教学实践,以熟悉教学环节和教学过程。第一学期结束时,各二级学院成立由5-7名经验丰富的专家组成的考核小组对青年教师教学实践活动进行综合评价。教学实践活动的内

容以讲课为主,包括随堂听课、写教案、模拟讲课等。经考核合格后,青年教师方可正式进行课堂教学。

2.3 搭建青年教师成长平台

(1)举办青年教师课堂教学竞赛。每年组织全校教龄不满5年的青年教师参加课堂教学竞赛,以便互相学习,共同进步。教学竞赛应从以下角度对教师进行综合评价:教学仪态上要求教师仪表得体,行为规范,认真严谨;教学内容上要求内容翔实,结合专业发展动向;教学方法上要求教师讲授形象生动,采用信息化教育技术,重点突出,富有特色;教学基本功上要求教师板书规范,字迹清楚,表达顺畅,思路清晰,逻辑性强。

(2)建设青年教师企业实践平台。依托紧密型校企合作企业,借助其生产经营场所,每年安排教师深入企业一线实践。部分有条件的学校可以借助其校内生产型实训基地开展青年教师的企业实践。与此同时,鼓励教师创新工作思路,实现企业实践形式的多样化。教师可接受企事业单位组织的技能培训,在企业的生产和管理岗位兼职或任职,参与企业产品研发和技术创新等。

(3)搭建教师发展中心平台。依托教师发展中心,定期举办教学大讨论、名家名师讲堂、教学公开课等活动,促进青年教师之间以及青年教师与老教师之间的交流,以提高青年教师的教学基本功。开展青年教师职业生涯规划指导,结合青年教师的发展实际,分析其发展的优势和不足,制定适合其发展的培养方案。

2.4 健全青年教师激励措施

(1)鼓励青年教师在职进修。青年教师进修培训要以在职业余、就近学习为主,在职脱产、异地学习为辅,理论与实际需要相结合、按需教育与专业对口相结合、学历进修与岗位培训相结合,着眼于更新知识,终身教育的原则。通过政策引导、资助奖励等激励机制与方式,鼓励青年教师在职攻读博士学位、分批进修学习,整体提升青年教师学历层次。

(2)组建青年英才孵化基金。学校划拨一部分经费组建青年英才孵化基金,用于资助年轻教师开展科技创新活动,从而提升其创新能力。孵化基金每年评审一次,遵循“自由申报、择优支持”的原则。申请人应具有学风优良,治学严谨,有优良的团队合作精神,具有良好的创新精神,有望获得市厅级及以上项目,并有充裕的时间和精力开展研究工作。

3 结束语

青年教师培养工作是师资队伍建设的的重要组成部分,高职院校要引起足够的重视,并将这项工作列入学校中长期发展规划,编制科学有效的培养方案,确立相关部门的培养责任,统筹协调各个培养环节。除此之外,学校还应建立长效的投入保障机制,保证培养经费配套到位,将青年教师培养的各项任务落到实处。

参考文献:

- [1]成军.高职院校教师成长体系建构的策略与路径研究[J].中国高教研究,2011(7):83-85.
- [2]马长越.职业院校青年教师成长路径探索[J].西南农业大学学报(社会科学版),2012(4):200-204.
- [3]张悦.高校青年教师培养途径思考[J].沈阳工程学院学报(社会科学版),2009(7):439-441.
- [4]徐挺.试论高职院校“教师发展中心”的构建[J].中国成人教育,2015(9):41-43.

Research on Countermeasures of Cultivating Young Teachers in Higher Vocational Colleges

ZHA Ke

(Dept. of Personnel, Suzhou Institute of Trade and Commerce, Suzhou 215009, China)

Abstract: Focusing on the problems such as the cultivation system, the mentor system, the growth platform and the incentive mechanism in cultivating young teachers in vocational colleges, this paper puts forward the countermeasures of sounding the pre-post training, perfecting the mentor system, building up the growth platform and perfecting the incentive mechanism for young teachers etc., which has certain reference value.

Key words: Higher vocational colleges; Cultivation of young teachers; Present situation; Countermeasures