

职业本科教育新教师培养路径研究

徐晓月 韩 萍

(长春汽车职业技术大学, 吉林 长春 130013)

摘要: 教师是支撑新时代国家职业教育改革的关键力量, 加强新教师培养对于高质量发展职业本科教育有着非常重要的意义。本科层次职业教育属于我国的特色制度, 是一种新型事物, 它不同于普通本科, 也不同于高职高专教育, 如何培养新教师以更好的助力职业本科的发展仍在探索过程中。本文充分分析职业本科师资来源和能力要求, 聚焦产教融合、科教融汇, 形成“案、导、训、练、评”一体化培养路径, 有针对性、指导性、全面性过程性培养具有一定企业行业工作经验和“职教思想性”的技术技能型、教学型、研究型师资。

关键词: 职业本科; 新教师; 教师发展

新教师是指初次从事职业教育教学的应届毕业生、企业人员、研究人员等, 新教师培养是学校建设高水平专业化创新型师资队伍最重要的一环。探索发展本科层次职业教育是2014年国务院印发的《关于加快发展现代职业教育的决定》中首次提出, 2019年, 国务院印发《国家职业教育改革实施方案》再次提出“开展本科层次职业教育试点”。近几年国家高度重视职业教育发展, 2022年4月20日第十三届全国人民代表大会常务委员会第三十四次会议修订《中华人民共和国职业教育法》, 提到“职业教育是与普通教育具有同等重要地位的教育类型”。《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》提出, 实施现代职业技术教育质量提升计划, 稳步发展职业本科教育。教师是支撑新时代国家职业教育改革的关键力量, 加强新教师培养对于高质量发展职业本科教育有着非常重要的意义。本科层次职业教育属于我国的特色制度, 是一种新型事物, 它不同于普通本科, 也不同于高职高专教育, 如何培养新教师以更好的助力职业本科的发展仍在探索过程中。

一、职业本科新教师来源渠道多样化

2019年的《国家职业教育改革实施方案》中提出“职业院校、应用型本科高校相关专业教师原则上从具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘, 特殊高技能人才(含具有高级工以上职业资格人员)可适当放宽学历要求, 2020年起基本不再从应届毕业生中招聘。”2021年1月, 教育部印发《本科层次职业学校设置标准(试行)》, 明确职业本科教师“配备专、兼职结合的教师队伍, 专任教师总数应满足师生比不高于18:1的标准。来自行业企业一线的兼职教师占比不低于专任教师总数的25%。”《本科层次职业教育专业设置管理办法(试行)》文件中提到“具有研究生学位专任教师比例不低于50%, 具有博士研究生学位专任教师比例不低于15%。”

在国家关于职业本科师资队伍政策的引领下, 计划升格以及已经升格职业本科的高职院校为满足办学指标要求, 积极调整师资队伍结构, 改变新教师招聘要求。职业院校在招聘新教师时, 从来源要求上看, 已经由传统的主要招收应届毕业生向招收具有三年及以上企业工作经验的行业企业人员进行转变, 很多职业院校已经注重引入企业高层次人才、大国工匠、能工巧匠; 从学位要求上看, 由招收大学学士及以上转变为主要是招收硕士研究生及以上, 部分职业院校的新教师招聘已经只招聘博士研究生。

二、职业本科新教师能力要求多维度

职业本科教育不同于普通高等教育和高职高专教育, 是介于两者之间的一种特殊类型, 职业本科教师基础能力应结合人才培养定位, 具备高素质技术技能、理论知识、科研创新能力, 同时也要具备知识迁移能力, 来实现高层及技术技能人才的培养。党的二十大报告首次提出“三融”, 要“统筹职业教育、高等教育、

继续教育协同创新, 推进职普融通、产教融合、科教融汇, 优化职业教育类型定位”。教育部印发的《本科层次职业学校设置标准(试行)》中进一步明确职业本科教师“应具有较强的教学、科研力量”, 从国家政策的角度也反映了对于职业本科师资的要求从较强的理论和实践教学能力, 延伸到同时也要具备科研攻关能力。

三、职业本科新教师培养思路特征性

(一) 坚持类型特色

职业教育是这一重要教育类型, 职业本科高于高职高专, 但不同于普通本科教育, 人才培养定位是为企业培养能够高效解决问题的复合型高层次技术技能人才。新教师培养过程中避免出现学术漂移的现象。

(二) 坚持产教融合

职业院校在新教师培养过程中应充分利用企业、行业平台, 建立校企命运共同体, 在企业建设教师实践基地, 校企联合建设具备高技术技能、高理论知识、高科研能力的产教融合型师资队伍。

(三) 坚持系统联动

师资培养是一个系统化工程, 校内需要各部门的联动, 校外需要各级各类部门为新教师培养提供成长平台, 有效的校外联动是新教师培养的最有利保障。

(四) 坚持分类培养

职业本科新教师的来源具有多样化特点, 结合不同类型教师的特点和未来发展轨迹, 实施个性化培养、考核、奖励, 实现培养的有效性和针对性。

四、职业本科新教师培养措施全渠道

(一) 以“案”定方向, 实施新教师个性化培养

新教师的来源和类型具有多样性的特点, 有来自企业的高层次技能人才、专业技术人员、研发人员, 有来自普通高等教育和中等职业教育的中级、副高级、高级职称等, 有应届硕士、博士研究生。充分分析新教师个人情况, 开展个性化培养。

1. 制定新教师培养方案。不同的新教师能力提升的重点应具有差异化, 遵循“按需培养、注重成效”的原则, 结合教师自身特点, 每一位新教师制定个性化培养方案, 多措并举有计划有路径地开展培养培训工作。培养方案要明确培养内容、培养方法、培养目标 and 责任人等, 注重培养质量和实效性, 避免形式化。

2. 建立新教师个人成长档案。加强新教师发展的科学管理, 为每一位教师建立成长档案, 以信息化手段实现教师画像, 记录培养措施和教师成长轨迹, 做好数据分析, 发现问题并及时反馈结果。在培养新教师的过程中, 对教师的培养效果进行阶段性评价, 结合成长数据分析结果, 及时调整培养策略, 动态完善培养方案。

(二) 以“导”做指引, 实施三导师制“师带徒”工程

“师带徒”可实现新教师成长为合格教师之前全过程培养,

通过导师能够更准确把控新教师培养方案和内容并做出及时指导。通过对职业本科师资应具备的能力分析,新教师的基础能力主要围绕教学能力、技术技能、科研能力等三个维度进行培养,其中教学能力是核心。三导师分别为教学导师、实践导师、科研导师,以教学导师为主要培养责任人且为全过程指导教师,分阶段分步骤开展技术技能水平提升指导、科研能力提升。

1. 遴选校内优秀教师“传、帮、带”。科研导师、教学导师为校内优秀教师,院校可根据导师优势特点选择科研导师、教学导师单独设还是合为一人。导师遴选应具有专业性,既要根据新入职教师专业特点,遴选导师。工作落实要有制度机制,制定导师遴选办法和考核方案,明确师徒各自职责。导师按照院部规划为新入职教师制定培养方案,对新入职教师教育教学水平的提升、科研水平提升负有主要责任。

2. 聘请企业师傅进行技能培养。聘请企业师傅担任实践导师,强化新教师技术技能水平,引导教师入企实践。实践导师联合校内导师为新教师制定企业实践计划,指导其专业实践和技能操作。新教师跟随企业导师学习,根据实践计划完成相应任务。加强产教融合、校企合作,与导师形成聘用关系,保障实践指导质量和效果。

3. 实施新教师导师的激励与考核。提升新入职教师导师地位,加大宣传力度,在项目参与、教科研、评优评聘等方面给予倾斜。开展导师多元评价,实施动态调整和退出机制,对于违反国家法律法规,违反学校规章制度,违反职业道德,出现严重教学事故,各级督导评教不合格,不履行导师责任与义务者,取消导师资格。

(三)以“训”为主线,教师培训赋能新教师发展

新入职教师培训是主要培养手段,全过程培养周期内要组织系统化培训,制定培训计划,加强培养考核,形成人事、教务、科研、产教、培训等多维度的多部门联动式多样性培训。

1. 开展形式多样化的岗前培训。培训内容包括学校的办学定位、办学思想及发展规划、校纪校史、学校机构设置、专业建设情况、教师的师德师风要求、基本业务要求、教育政策法规、职称评聘等。采用多样化的培训方式,如:专家讲座、经验交流、专题研讨、教学观摩、阅读分享、自我学习、名师引领等。

2. 加大教师在岗培训学习力度。新入职教师到岗后,建立由院(部)长、教学副院长、学院党总支书记、教研室主任、专业负责人、骨干教师、指导教师组成的业务培训队伍,积极派送新入职教师参加各级各类优质培训,学习完成后形成总结报告。实行自我学习提高制,新入职教师应积极进行自我评价,主动参加教师培训和主动研修,逐步提升专业发展水平。

(四)以“练”固能力:开展形式多样的教师能力提升活动

培养方案确定培养路径,导师培养指引教师方向,教师培训赋能教师发展,而锻炼平台是对各项能力的强化。通过“练”可有效进行培训和指导成果的转化,将教育理念、理论在实践中获得实际应用并实现升华。

1. 实施听评课及教学诊改与反思。组织开展新教师的公开课、听评课活动,以评教发展问题、解决问题。组织新教师撰写教学论文或教学典型案例,以提升文字总结能力和个人教学反思深度。新入职教师课后进行深度教学诊改与反思,撰写教学心得。

2. 开展多样化的教师能力提升竞赛。

以赛促学,以赛促训,新入职教师要积极参加各级各类教师教学能力和技能竞赛,如多媒体课件制作、微课制作、教学设计、课堂思政、课堂教学展示等。学校每年开展新入职教师专项教学能力竞赛,指导教师做好辅导和支持工作。

(五)以“评”促发展,实施新入职教师考核评价管理

评价是激发新教师成长的有力手段,有效的评价可以保障新教师能积极参与到培养的全过程中。新教师评价要具有科学化,聚焦职业教育类型定位,以教学能力为核心,集合培养方案,开展多元多维度评价。教师评价体系要规范化制定,具有可操作性和可持续性。

1. 开展多方协作的综合考核。开展多部门联动综合评价,新入职教师的评定由学校各相关部门、院部、指导教师、同事、学生、企业共同实施考核评价。注重过程性考核与结果考核相结合,实施积分制。坚持以教学能力为核心的评价,培养期结束后组织课堂教学能力考核,教学能力考核占总成绩的主要部分。实施校企行多元评价,由各专业联合企业、行业制定专业理论知识和技能考核标准并组织考核。

2. 完善新教师激励措施。制定符合校情的具有可操作性的奖惩措施,考核合格者可继续承担教学任务,未通过考核者可通过取消课堂教学和实习实训教学资格、取消评优评职称资格等手段来促使新教师重视个人成长。新教师包括专任教师和校内兼职新入职教师(管理岗),校内兼职新教师是容易忽略的一个群体,同样需要参加考核。

五、结论

职业本科作为新兴事物,各地都在探索建设路径。本科层次职业教育区别于普通高等教育,其依然具有职业性。在国家政策的引领下,职业本科新教师的来源更加多样性、学历更加高水平化、能力要求更加多维度,各职业本科院校应积极适应新教师的变化和存在的问题,科学制定具有规划性的培养措施,使之尽快适应职业本科培养高层次技术技能人才的需求。

参考文献:

- [1] 李立国,薛新龙.建立以人才培养定位为基础的高等教育分类体系[J].教育研究,2018,39(03):62-69.
- [2] 蒋瑾,姜浩哲.“双新”背景下新教师在角色适应过程中面临的挑战与对策[J].教师教育研究,2023,35(05):60-66.
- [3] 马林界,高倩,刘德成.职业院校新教师专业发展需求与支持路径探讨[J].大学,2023(25):147-150.
- [4] 田孟莺,甘兆兰.高职院校新教师入职培训问题及对策研究[J].重庆电子工程职业学院学报,2023,32(01):20-25.
- [5] 吕泉景.谈职业院校新教师上岗训练与“双师型”素质教师、“双师型”结构团队培养——EPIP视域下“双师型”教师队伍的培养机制与路径[J].职业教育研究,2022(02):9-15.
- [6] 李阳,闫静.德国职业教育新教师专业教学能力培养分析[J].中国职业技术教育,2021(33):74-81.

基金项目:2021年度吉林省职业教育与成人教育教学改革研究课题《职业教育“金师”建设研究与实现》2021ZCZ058主持人:徐晓月;吉林省教育科学“十四五”规划2022年度重点课题《汽车类职业本科人才培养模式的研究》(ZD22161)主持人:韩萍。

作者简介:

徐晓月(1988-),女,长春汽车职业技术大学,教务处(教师发展中心)教学改革发展科科长,副教授,主要研究方向:职业教育、教师发展、教学改革。

韩萍(1971-),女,东北师范大学博士,教授,长春汽车职业技术大学,副校长,主要研究方向:职业教育。