

高职教师瓶颈突破:创新型教师角色分类研究

刘 杨

(辽宁现代服务职业技术学院,辽宁沈阳 110164)

[摘 要]党的十九大提出建设只有把教育事业放在优先发展的位置才能实现教育强国,加速教育现代化步伐,才能实现高等教育内涵式发展。教师队伍的整体素质是决定高等教育发展水平的重要因素。2018年,中央颁布了《全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》和《分类推进人才评价机制改革的指导意见》,是教师队伍建设的顶层设计纲领性文件。本文将专业教师分为两种类型:人才培养型教师和社会服务型教师。不同类型的教师采取不精通的分类评价机制。

[关键词]教师队伍建设;人才培养型教师;社会服务型教师;职业生涯规划

[中图分类号] G640

[文献标识码] A

[文章编号] 2096-711X(2022)09-0001-03

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2022.09.001

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

引言

美国教育家毕比说:“教师质量决定教育的质量。”教师队伍作为教学的关键资源,在创新型人才培养过程中,综合素质高、能力强的师资队伍是战略性竞争资源。现阶段高职院校师资队伍建设出现瓶颈,主要表现在:

一是高职教师学术能力需要进一步提高。国家提出了高职教育是类型教育,是对多年来高职教育育人成果的肯定。但是高职教师与本科教师相比,仍然存在科研地位处境尴尬,学术身份不明、不知如何发展的问题,国家社科类基金、自科类基金更多倾向于研究所大学和重点院校。

二是“双素质型”教师比例有待提高。“双素质型”是指教师既要具备理论知识教学能力的素质,也应具备实践教学的素质。具备在基层生产、建设、服务、管理第一线有累计两年以上实际工作经历的教师比例小。专门从事创新创业课程的老师没有受到过系统的课程培训,具有创新能力或具有创新经历的教师极为稀缺。

三是新老教师间存在“代际”差异,新教师融入职业院校教学团队的挫败感强。对某高校128名教师调研发现,其中挫败感主要变现在:与老同事找不到共同的话题,难以融入集体、领导时常训人和较重的人际焦虑。这种职业挫败感对于组建创新型教学团队具有阻碍作用。

一、师资队伍建设和存在问题的原因分析

(一)招聘和退休制度僵化

首先,招聘教师倾向年轻化。在我国目前就业困难、应届毕业生就业压力大的情况下,应届毕业生的招聘比较容易,并且成本低于从其他学校招聘的有经验的教师。

其次,从对高校教师进行管理的视角,大部分高校在招聘专职教师时普遍认为,刚刚迈入校门的青年教师容易管

理、容易塑造,工作积极性比老教师大,时间和精力充沛,在这两种原因下,年轻教师所占比例相当大。

最后,一线教师通过自身的不断努力,不断提升实践教学能力,提升自身学历和稀缺能力后,容易受到校外招聘的优越条件吸引,辞职到更有发展空间的高校任教,对于高学历骨干师资的缺失是高职院校师资匮乏的重要原因。

(二)教师职业压力大

教师职业压力是教师无法有效应对工作或满足预期而产生的一系列心理、生理和行为的反应,例如,怒气、担忧、忧虑、沮丧或失落等负面情绪和情感。教师职业压力愈来愈大,职业倦怠感就愈强;反之,职业压力程度愈低,则表现出较高的教育教学积极性与突破性。

(三)“创新型”教师队伍储备不够

因为大部分教师过于看重自身理论知识体系的构建,缺乏丰富的创新创业实践经验,获取的创新创业信息与现实市场环境和企业实际相比过于保守,导致其创新创业教育知识和内容陈旧、创业指导不具有实际意义。因此,很多具有创新热情的学生创业项目在初期就因为教师产学研合作能力和创新水平不高而夭折。在学生创业失败过程中,最大的痛点和难点是指导教师的创新创业能力不足。因此,具有一定理论知识体系,同时具有丰富创业经验的教师十分稀缺,在很大程度上影响了创业型人才培养质量的提高。

(四)科技成果转化体制与机制不完善

当前高校教学活动的考核评价体系关注的科研工作量和课时数量多少和课后学生评分难以适应创新型技能人才培养的要求。教师技术创新能力和科技成果无储备库,校企合作层次低、缺失学校和企业之间的信息交流平台。这些都抑制了教师工作的成就感和职业认可度。

收稿日期:2022-2-25

基金项目:本文系2017年度辽宁省教育评价协会教学改革与教育质量评价研究立项课题“高职创新创业教育评价体系实证研究——基于‘现实环境’和‘实际贡献’的双视角分析”(项目编号:PJHYBY17299);2020-2021年度辽宁省职业技术教育学会科研规划项目立项课题“校企双主体开发新型活页式教材的OKR模式研究”(项目编号:LZY20286)。

作者简介:刘杨(1979—),女,辽宁法库人,辽宁现代服务职业技术学院副教授,博士,研究方向:供应链管理与高职教育。

二、实证研究设计

(一)研究变量界定

坚持创新导向是创新型教师的本质属性。创新型教师指有能力学习吸收最新教育教学成果,并能将成果创造性地运用到教育教学实践中,同时融合自己的思想和见解,形成具有自身特色的教学方法的教师。创新型教师队伍,必须是政治思想素质过硬,兼具品德和专业技能,具有探究性、创新性、开创性的创新型复合人才组成的团队。

本项目将创新型师资队伍定义为具有创新意识、知识、创新能力和职业素质的专业教师,具有人才培养能力、服务能力和技术创新能力。

(二)研究假设

1. 人才培养型教师角色

人才培养型教师角色指应具备教育教学能力、专业基础能力和专业实训能力。教育教学能力指教师创新组织和实施教学的能力。包括课程开发与实施能力、教学模式创新能力两个方面。专业基础能力包括专业知识的系统性、专业知识体系的动态性和专业知识的开放性三个方面。专业实践能力表现为实际操作能力、指导实践教学能力和实践转化能力三个方面。

2. 社会服务型教师角色

社会服务型教师应具有科研转化能力、技术创新能力和企业培训能力,能够为地方政府和企事业提供技术与智力支持。其中,科研转化能力包括实践转化能力和实践创新能力;技术创新能力包括市场化导向的技术创新能力和非市场化导向的技术创新能力。承担企业培训能力包括职业认知与规划能力、团队协作能力、沟通表达能力。

3. 样本数据来源

本文对问卷调查法中数据来源包括四部分:一是某职业院校2015级市场营销专业学生;调研时间是2017年,问卷调研时,学生已经学习两年,对教师的教学能力和风格等深有体会,二是2013级、2014级和2015级物流管理专业学生,调研时间是2018年3月。调研当时,学生已经从事本职工作0.5年至3年。这部分样本对教师授课内容与岗位衔接有深刻的理解和发言权。三是来自行业专家和企业高管的访谈。通过访谈,对专业课的设置和授课内容进行适宜性、合理性进行深入探讨。四是来自一线教师的访谈。主要对教师自身未来职业规划的清晰性和与学院结合的紧密性调研。

4. 研究结论

(1)人才培养型教师角色能力素质要求。人才培养型教师所应具备的能力和素质包括三个维度:专业基础能力维度、教育教学能力维度和专业实践能力维度。其中专业基础能力包括:专业知识系统性:指本专业掌握知识的深度与广度,注重学科知识的体系性。具体内容为:使学生理解吸收系统化的显性学科知识和理论;专业知识动态性:指前沿知识的吸收能力、前沿知识的整合能力。具体表现为:关注学科发展的前沿动向,包括国内外的最新学术发展,并将发展趋势整合到授课内容中;专业知识开放性:指异质性知识的整合吸收能力、异质性知识的共享能力。具体表现为:重视

不同学科或专业的交叉融合,强调复合知识与能力结构。

教育教学能力包括:课程开发与实施能力:指实践应用性、前沿交叉性、学科理论性、职业就业性。具体表现为:实践应用性课程比例;应用性课程能及时反映相关行业的专业技术前沿与技术需求,强调培养学生宽厚的专业理论知识,专业课程与国家职业标准的衔接;教学模式创新能力:指教师的授课模式,主要划分为三种类型:传统教学型、探究引导型、学以致用型。具体表现为:传统教学型教师在课堂教学以教师讲授、学生听讲为主;探究引导型教师,在课堂上注重启发、引导、激励学生,采取研讨式的学习方式;学以致用型教师在课堂上,强调学以致用,强调理论的实际运用。

专业实践能力包括:实践性教学能力:指校内实训软硬件资源的属性,包括资源充分性、实习内容质量性、自主探索性、教师应用性,具体表现为:校内实训设施的充分性,应用实践课程内容与行业技术需求紧密联系,鼓励学生自主开展技术创新应用,教师具有较高的应用技术水平;指导实践教学能力:指导实践教学能力指学生实习期间老师的职业胜任力。包括实践指导能力、实践操作能力、实践创新能力。具体表现为:毕业设计选题,来自实习单位的真问题、真需求;指导老师对学生的综合实习的指导效果;实习工作与专业的关联度紧密。

(2)社会服务型教师角色能力素质要求。社会服务型教师应具备三种能力:科研转化能力、技术创新能力和企业咨询与培训能力。科研转化能力包括:实践转化能力:指承接或参与企事业单位各类横向项目与课题的能力;实践创新能力:指识别未被开发的商业机会的能力;创新整合能力:指创新整合利用资源的能力,协同创新的能力。

技术创新能力包括:市场化导向的技术创新能力:指新产品产值和新产品销售收入;非市场化导向的技术创新能力:指专利申请数量、新产品开发项目数量,原始性创新(显著地改变市场上现有的消费模式);行业影响力:指参与行业标准的制定的能力;学术影响力:指在学科前沿的学术影响力。具体表现为:担任专业核心期刊的编辑或是行业领军人物。

企业咨询与培训能力包括:企业职务担任:指担任社会职务(独立董事、咨询顾问);普通服务咨询能力:指为中小企业提供咨询诊断;职业培训能力:指参与相关职业培训的能力。具体表现为:在职培训能力、岗前培训能力、转岗培训、就业培训、创业培训、农村剩余劳动力转移培训;成人教育培训:具体表现为:对成人的本科的继续教育能力。包括自考本科和专升本培训两个方面。

三、对策与建议

(一)深化学院人事制度改革

1. 完善人力资源规划与用人制度体系

依据学院发展战略定位和人才培养目标规划,并结合我校实际需求,制定适合我校的人力资源发展总体规划。明确所需师资队伍规模、层次和结构,对晋升和发展空间进行合理规划,做好人力资源的梯队规划和人才培养制度,建立人才资源储备库。

打破事业单位人员聘任僵化机制,完善用人制度体系。

对退休的优秀教师、企业高管、行业专家和兄弟院校优秀教师引入制度,建立专家优秀教学资源库。对外聘优秀教师采取灵活的聘期和考核标准。

2. 推进教师分类发展和考评制度

将我院专业教师分为人才培养型教师和社会服务型教师,实施两条腿走路的管理模式。对于不同类型的教师,提供不同的职业发展平台,不同的晋升机制和不同的考核制度。对于人才培养型教师,以人才培养的质量作为晋升考核的重要指标,对于社会服务型教师以学术创新和社会服务能力转化作为晋升考核的重要指标。

3. 制定多元动态的薪酬体系

对人才培养型教师和社会服务型教师实施不同的薪酬制定。总的指导原则是“绩效工资”并兼顾“公平”。人才培养型教师实施岗位绩效奖励制度,通过提高绩效考核和支持力度,引导教师对人才培养的投入比例,加大对教学名师的岗位激励和奖励力度。社会服务型教师,则依托其团队和项目实施项目工资制。可以尝试采取协议工资制度、年薪制度、项目工资制度等不同的形式。

4. 建立教师职业生涯规划制度

建立教师职业生涯的规划,尊重每个教师的个人意愿,依据教师个人意愿和自身优势,选择不同的发展路径,对不同的教师角色进行分类管理、为每位教师提供发展的平台,注重教师的培养和激励,实现教师的可持续发展。

四、研究局限与展望

(一) 研究局限与展望

本研究立足于省内师资队伍的现状,分析存在的问题和原因。因此,研究结论能够解决我省师资建设的困局,更好的发挥一线专业教师的潜能和作用。但是,对省外高职院校的适用性,有待进一步论证和研究。

(二) 未来展望

本课题对创新型师资队伍建设的研

究,划分为人才培养型和社会服务型。此种分类能够适用于工科院校还有待进一步论证。研究样本缺少省外数据,不具有普遍代表性意义。未来研究可扩展到其他省院校,提高研究成果的推广性。

五、总结

因此,要提高职业院校教师素质,首先,要扫清教师发展过程中的障碍,解决教师的教学工作量负担过重,高职院校教师年教学工作量超过400是常态,甚至超过500学时,避免教师沦为“教学机器”。在高职院校在创新型教师培养过程中,要以教师发展为中心,为教师搭建发展平台,定期开展深层次、分类教师培训;对于人才培养型教师可以开展教学方法培训、教学能力提升计划、课程设计培训、多媒体软件和网络课程建设、课程思政与提质培优等。对于社会服务型教师,为其搭建产教融合、校企合作技术研发平台,提供组织、制度、技术研发的必要硬件条件、提供必要的技术创新平台,研发助手和研究经费。开展和扶持横向课题研究,提升教师学术研究能力和学术规范研究,打造高水平研究型教师团队,为其在国家级重点课题和重大课题的研究申请上,提供必要的支持,提高职业院校教师在学术圈中的影响力。

参考文献:

- [1] 刘艳艳. 创新型大学英语师资队伍建设探析[J]. 教育与职业, 2016(4): 59-61.
- [2] 任君庆, 张菊霞. 高职院校教师职业压力: 模型检验与实证分析[J]. 中国高教研究, 2017(9): 89-93, 104.
- [3] 刘刚, 李佳, 梁晗. “互联网+”时代高校教学创新的思考与对策[J]. 中国高教研究, 2017(2): 93-98.
- [4] 彭伟. 论知识经济时代高校教师素质的提高[J]. 高等建筑教育, 2003, 12(3): 24-25.
- [5] 徐剑波, 朱晓岚, 傅瑶瑶, 吴旦. 高校创新型师资队伍建设的体制机制研究[J]. 中国高校师资研究, 2008(5): 8-13.

Breaking through the Bottleneck of Higher Vocational Teachers: A Study on the Role Classification of Innovative Teachers

LIU Yang

(Liaoning Modern Service Vocational and Technical College, Shenyang Liaoning 110164, China)

Abstract: The 19th National Congress of the Communist Party of China put forward that only by giving priority to the development of education, can we realize the educational power, accelerate the pace of educational modernization, and realize the connotative development of higher education. The overall quality of teachers is an important factor determining the development level of higher education. In 2018, the central government promulgated the opinions on comprehensively deepening the reform of teachers' team construction in the new era and the guiding opinions on promoting the reform of talent evaluation mechanism by classification, which are the top-level design programmatic documents for teachers' team construction. This paper divides professional teachers into two types: talent training teachers and social service teachers. Different types of teachers adopt the classification evaluation mechanism that they are not proficient in.

Key words: teacher team construction; talent training teachers; social service teachers; career planning

(责任编辑: 范新菊)