

人力资源视角下职业院校青年教师专业发展保障机制研究

宋琛琛

(徐州幼儿师范高等专科学校, 江苏 徐州 221000)

摘 要:职业院校教师是我国教师队伍的重要组成部分,也是我国职业教育和人力资源开发的重要支撑力量。青年教师队伍建设更是当前职业院校建设、管理与改革的关键。本文以人力资源管理视角为研究主线,重点探析青年教师专业发展保障机制,包括“学校—院系—教研室(教学/科研创新团队)”三位一体的组织保障机制以及涵盖生涯发展规划、教学素质挖掘、科研水平提升、继续教育培养四个方面的制度保障机制。

关键词:青年教师;教师专业发展;保障机制;组织保障;制度保障

中图分类号:G641 文献标识码:A 文章编号:1009-3958(2020)05-0019-04

DOI:10.16322/j.cnki.23-1534/z.2020.05.007

Research on Safeguard Mechanism of Professional Development of Young Teachers in Vocational Colleges from the Perspective of Human Resources

SONG Chen-chen

(Xuzhou Kindergarten Teachers College, Xuzhou Jiangsu 221000, China)

Abstract: The teachers of vocational colleges are an important part of our teachers' team, and also an important supporting force of our vocational education and human resources development. The construction of young teachers is the key to the construction, management and reform of vocational colleges. Based on the perspective of human resource management, this paper focuses on the guarantee mechanism of young teachers' professional development. Including the trinity organizational guarantee of "College / Faculty / Research Office (Teaching / Scientific Research Innovation Team)", and four institutional guarantees cover career development planning, teaching quality mining, scientific research level promotion, and continuing education.

Key Words: young teachers; teacher professional development; safeguard mechanism; organizational support; institutional guarantee

一、分析职业院校青年教师专业发展现状

教育是国之大计、党之大计,教师是立教之本、兴教之源。据 2019 年统计数据来看,职业院校教师承担着 2625 万名在校学生培养工作,需要践行立德树人的时代使命,担负学生专业引领与发展的培养责任。目前,职业院校青年教师数量庞大,其专业能力更是关乎人才培养质量,如何稳定与加快发展青年教师队伍建设,是职业院校建设、改革和生存中亟待解决的问题。

2018 年,中共中央、国务院颁布《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》,2019 年以来,《国家职业教育改革实施方案》《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》等一系列政策密集出台,打出推进发展职业教育教师队伍建设的“组合拳”,为国家职业教育改革与发展指明方向。

目前,对于职业院校而言,“重视青年教师专业发展”不

能仅作为一种口号,更重要的是要发挥“系统推动力”的作用。从人力资源管理的视角来看,最为明显的是保障机制层面的缺失或不完善。尽管职业院校在建立健全教师专业发展制度文件上下足功夫,但仍存在着单纯以行政主导为主、组织机构不健全,制度保障不全面的问题,以定期、共性培养为主的状态之中未能发挥好个性、灵活、自主的优势。由此可见,职业院校建立和完善保障机制是十分必要的,应该立足本校实际,在实践管理中不断摸索与创新,优化青年教师人力资源管理的水平,促进职业院校和青年教师的共同发展。因此,职业院校健全保障机制是现代教师管理的出发点和立足点,有效科学开发人力资源,才能走上可持续发展之路。

二、健全职业院校青年教师专业发展的组织保障机制

统筹实施,建立职业院校、学院、学科三个层面有机结合、协调发展的师资队伍规划建设。建立“学校—院系—教研室(教学/科研创新团队)”三位一体的组织保障机构,这是

收稿日期:2020-06-24

基金项目:2019 年江苏省高职院校青年教师企业实践培训项目资助(计划编号:2019QYSJ194)。

作者简介:宋琛琛(1985——),女,江苏省徐州人,徐州幼儿师范高等专科学校讲师,主要研究方向:教师教育。

一个将青年教师个体发展与教师专业发展社群相融合的主体模式。其中,校级组织机构一般为教师发展中心,通过构建青年教师专业发展平台,帮助青年教师提供全方位的咨询与指导,制定青年教师专业发展的战略规划,做好青年教师个人职业生涯规划,利用激励机制、动力机制等促进青年教师专业发展。院系通过分管教学领导、教学秘书、教学督导等人员及组织机构的设置,以支持和监督青年教师专业发展,同时应建立独特的学术环境与氛围,在职业院校办学理念指导下,每个院系应根据专业设置和学科特点的性质,确定个性化的办学理念,这是学院核心价值 and 竞争力的体现。教研室(教学/科研创新团队)是受到行政权力干预最小,但却是与学科专业发展密切相关的“学习共同体型组织”,是兼顾青年教师个体发展与教师团队发展乃至教师群体文化革新的切入点。青年教师在此组织中,通过实践环节可以与其他专任教师沟通交流,迸发新思维,从而促进学科交叉,生成新知识,建构新能力,推动学科专业拓宽、拓深和拓新。参见下图。

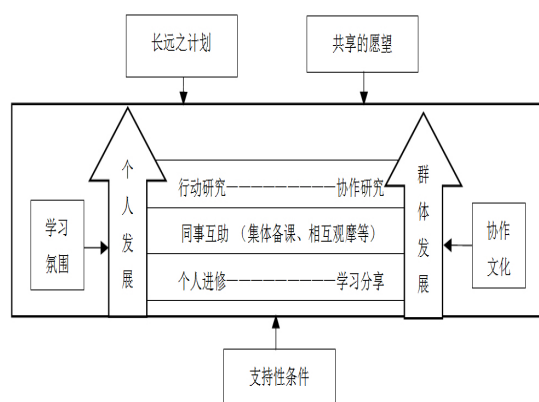


图1 “学校—院系—教研室(教学/科研创新团队)”三位一体的青年教师专业发展模式

这一组织保障机构构建了以青年教师专业发展为核心的支撑与平台。其中,有几种要素:

学习氛围——终身学习、特色化的学校氛围

协作文化——合作、分享、关怀的文化氛围

支持性条件——各类支持青年教师专业发展的资源、制度和领导

长远的计划——拟定青年教师专业发展的各类计划

共享的愿望——支持青年教师发展、改善职业院校环境等。

三、完善职业院校青年教师专业发展的制度保障机制

适宜的工作环境和有效的制度政策能够保障青年教师个人成长、知识共享与团队进步。可围绕青年教师培养目标、青年教师导师制、青年教师教学科研管理、青年教师进修培训管理、青年教师激励管理等内容,制定一系列规范性制度,有效保障青年教师的专业发展。

(一)个人发展与保障机制——针对性、特质化的生涯发展规划机制

1.落实青年教师校本培训,助青年教师站稳岗位

对青年教师开展岗前培训,加强校情与教学规范培训,明确职业发展目标,营造积极奋进的专业发展环境。可实行《岗前培训制度》,利用专题讲座、沙龙等形式,介绍职业院校

的发展历程、校园精神,规章制度等。分管教学领导详述校园环境、师资配备、专业设置、人才培养、研究方向、社会服务、学术交流等方面的情况,可列举近年来取得的丰硕成果,可展望未来发展愿景;各行政部门负责人可传达学校教学工作的政策要求、规章制度、教学科研管理工作制度以及职称评聘制度等;通过学术委员会加强师德师风教育,传授塑造高校教师职业道德和炼成一节好课的秘诀等。可帮助青年教师尽快融入职业院校的文化环境,坚定德能并修的“四有”好教师的理想信念。

建立导师团队,发挥传帮带作用,为青年教师专业发展营造和谐共生的人文环境。可制定《青年教师指导教师遴选制度》《青年教师导师制实施办法》等制度文件,明确指导教师应具备的资格标准、指导内容、指导要求,还可通过减少工作量、增加津贴、荣誉奖励等方式对指导效果考核评价作出有效回应。建立科学合理的管理制度,一方面吸引激励有经验的老教师加入导师团队,另一方面规范青年教师指导与考核工作。通过签订“师徒结对协议书”和举行“师徒结对仪式”,强化新老教师间的纽带关系。指导教师应从青年教师的品德修养、职业规划、教学科研能力、团队协作等方面进行全方位指导,以帮助青年教师树立正确科学的教育观和教学观,提升教育教学理论与实践能力,尽快融入角色和适应岗位要求,缩短成长周期,同时增强教师们之间的相互交流,提升学术水平,构筑学习型教师团队。

2.确立青年教师发展定位,引领青年教师发展航向

实现青年教师的全面发展,重点在培养,关键在引领。职业院校可依托“教师发展中心”,将青年教师专业发展管理落实到院校教师管理之中,启动实施“青年教师成长计划”“青年教师职业规划”等。协调校内外一切优质资源,青年教师可根据学校发展规划和院系发展规划,在导师团队的引领下,结合专业优势与自身研究专长,制定个人专业发展的短期与长期规划。学院和导师可以通过建立青年教师个人成长档案,全面积累其培训进修、开设公开课、获取荣誉等各方面的成长素材,并在每个关键时间节点给予青年教师适时提醒,协助青年教师加强自我管理,帮助青年教师建立自主发展的意识。学校还可通过组织开展各类教育教学与科研活动,做好青年教师专业发展的监督与评价工作,助推青年教师专业发展。

3.推动青年教师进阶培养,为青年教师发展续航

完善人才培育梯次,职业院校可实施“新教师上岗——合格教师——优秀教师——专业带头人——教学名师”的教师发展梯队培养模式,助力青年教师达成“一年入门,三年崭露头角,五年成为教学能手”发展目标。为加快青年教师的培养步伐,提升教师创新能力和可持续发展能力,职业院校还可统筹规划、合理布局,进一步深入实施“青年骨干教师”培育计划,鼓励青年教师参与省市级各类人才的选拔与培养工作。职业院校依据《江苏高校“青蓝工程”管理办法》《333 高层次人才培养工程》等,可制定校级“青蓝工程”相关管理办法文件,要求青年骨干教师在所属院系指导下研究制定3年培养计划,填写培养对象目标责任书,学校在培养过程中重点做好管理和考核工作,并切实采取措施保障经费待遇,促进培养对象早出成果、多出成果,提升教学、科研和社会服务

水平,推动青年教师队伍可持续发展。

(二) 教学发展与保障机制——立体化、全方位的教学素质挖掘机制

1. 提升青年教师信息化水平,增强青年教师教学能力

职业院校可借助“互联网+职业教育”发展契机,通过“课程思政”“混合式教学”课程建设项目建设,助力青年教师有效开展教学改革。引导青年教师借助年龄优势,结合专业特征主动建构共享网络教学资源,积极探索将线上与线下、学习与练习、学习与创新、学习与工作有机融合的混合式教学改革,将教学平台、虚拟技术等信息技术融入课程教学,具备“因时、因地、因人、因课”进行针对性的信息化教学设计能力,提升课堂实施掌控能力和评价反馈能力,从而提高教学效率。同时可大力开展校级各项教育教学评优课、微课比赛、信息化教学能力比赛等,建立相应的奖励制度,通过比赛促进教学改革,促进学风转变,促进教师发展,为青年教师提供展示自我的契机,全面提升青年教师专业水平和教学能力。

2. 提升青年教师双师型素质,增强青年教师实践能力

根据职业教育“双师素质”队伍建设的要求,结合职业院校实际,可出台《“双师”素质教师培养管理办法》等制度,把握岗位需求特征,对不同类别的专业教师赴行业企业一线实践锻炼的时间、形式、内容、任务、待遇等做出明确要求,以帮助青年教师获取丰富的专业实践经验。“职教20条”中具体指标为2022年“双师型”教师(同时具备理论教学和实践教学能力的教师)占专业课教师总数超过一半,并且明确指出职业院校教师每年至少1个月在企业或实训基地实训,开展5年一周期的全员轮训。因此,建设一支“校企互通、专兼结合”的高素质双师型教学团队对职业院校而言非常重要,可采取定岗锻炼、定期培训、校企双向培养等方式,注重实践锻炼,加强“双师素质”教师队伍建设。因此,职业院校可结合《江苏省高职院校青年教师企业实践》项目,鼓励和支持青年教师赴特色鲜明、具有示范引领作用的行业企业一线开展为期12周及以上的企业实践,精炼实践教学能力的同时,传承好专业精神、职业精神与工匠精神。

(三) 科学研究与保障机制——强激励、重投入的科研水平提升机制

1. 引导青年教师瞄准方向,增强青年教师科研意识

科研处及院系应有计划地支持青年教师开展科研工作。针对新入职的青年教师,应在第一年从事教学助理工作时,引导其加强自身科研能力培养,探索选定学术发展方向;站稳教学岗位的青年教師,职业院校应通过制定各项科研比赛与科研项目申报的奖励制度,激励青年教师投身科研;同时推进青年教师“三进”(进学科、进梯队、进创新团队)工作,在学习型组织中促进青年教师的科研素质和综合能力的全面提升。

2. 加大青年教师科研激励,提供青年教师专项经费

建立专项科研经费制度和项目,完善相关科研奖励制度,重点资助和培养一批业务精良的青年科研骨干和学科中坚教师,通过参与科研创新促进青年教师专业发展,打通青年教师发展通道。职业院校可建立必要的资金保障,通过《科研经费管理办法》《科研奖励暂行规定》等文件,在专项人才经费、项目建设专项基金、基本科研业务费、青年教师科研启

动费等方面,支持青年教师开展课题研究以及教材、专著出版等,鼓励青年教师大胆开展科研创新活动,实施分类别分层次奖励制度。职业院校还应设立专项基金加强青年教师加强国际学术交流,通过国家公派、单位公派、自费留学等多种形式,选派青年骨干教师参加重要的国际学术会议,或者赴境外研究机构、知名院校访学研修,从而开拓国际视野、把握学术前沿,提升学科内涵,提升青年教师的学术研究水平、实践能力、创新能力和国际合作能力。

(四) 求学进修与保障机制——多层次、多途径的继续教育培养机制

1. 搭建青年教师继续教育平台,为青年教师持续发展服务

其一,大力发展职后培训为主体的继续教育模式,规范继续教育年度验审工作。职业院校充分发挥自身的师资优势和教学条件优势,通过邀请国内外知名学者、行业企业专家等来校开设讲座讲坛、开展专项研讨,传播职教发展新理念、引领课程改革新动向、讲述专业发展新趋势、传授现代教学新技术;有计划选派青年骨干教师参加国内专项培训,如新教师职业素养提升培训、职业院校教师示范培训项目、骨干教师教学能力提升培训或赴职业院校、本科院校做高级访问学者等,形成校内外资源共享、科研教学相互促进的良好局面。此外,通过教师发展中心对教师继续教育情况进行年度审核。系列的培训和规范的管理,可以给青年教师学习先进教育理念的机会,也有利于培养研究型青年教师,使其尽快成长为教学改革骨干教师和学科带头人。

其二,加大青年教师国际化培养力度,职业院校对青年教师出国访学研究应予以政策倾斜,为青年教师发展搭建广阔舞台。走“开放融合战略”,依托教育部、省教育厅项目《江苏省高校优秀中青年教師境外研修》《江苏省政府留学奖学金》等项目,积极拓宽教师出境进修渠道,加强境外教师培训基地建设,向有专业特长、发展潜力的青年教师实行政策倾斜。支持青年学术骨干根据职业院校学科和专业建设的需要,跟踪本学科领域境外学术前沿,定期组织选派专业青年骨干教师赴境外短期研修或访学,出境前需签订协议书,明确研究任务和目标;在境外学习期间需定期汇报生活、学习及科研进展情况;回国后需撰写并提交总结或研究报告,并且通过开设专题讲座或沙龙等形式,为同校教师分享相关研究领域国际前沿动态及最新研究成果。通过采取目标任务管理考核的方法,拓展青年教师队伍国际学术视野,提高其业务水平和国际化水准。

2. 制定青年教师学历提升计划,为青年教师进修深造铺路

以学校、学科和师资队伍建设需要为前提,职业院校可制定《关于规范管理教师攻读博士、硕士研究生的暂行规定》,鼓励青年教师有计划、分批次攻读硕士、博士学位。要求40岁以下青年教师必须攻读硕士研究生,补齐学历短板。有计划地选拔优秀青年教师到境外知名大学和国内重点职业院校在职攻读博士学位。还可对青年教师自主提高学历等需求予以支持,同时辅以经费资助等恰当的方式给予奖励。

四、结语

合理健康的青年教师队伍是高校可持续发展的不竭动

力和源泉。职业院校通过落实保障机制,为青年教师搭建发展平台,激发青年教师发展活力,增强其归属感,激发其使命感,推动青年教师在专业发展上不断突破自我,使其逐步成为职业院校教师队伍中的“顶梁柱”。

参考文献:

- [1]和震,杨成明,谢珍珍.高职院校教师专业发展逻辑结构完整性及其支持环境[J].现代远程教育研究,2018(5):32-38.
- [2]杨润贤,李建荣.论产教融合背景下高水平骨干专业建设中的教师专业发展[J].职业与教育,2019(12):57-61.
- [3]赵耀,贺桂祯.高职院校青年教师专业发展策略研究[J].成都师范学院学报,2017(1):6-10.
- [4]陈珊珊.人力资源管理视角下开放教育教师专业发展研究:以辽宁广播电视大学为例[J].辽宁广播电视大学学报,2020(2):60-62.
- [5]籍祥魁.人力资源视角下的高校青年教师职业发展研究[J].国家教育行政学院学报,2014(9):31-34.

[6]王芳.高职院校教师专业发展的保障体系研究[D].扬州:扬州大学,2014.

[7]王艳萍.高职院校青年教师培养培训机制研究[J].湖北工业职业技术学院学报,2018(12):24-27.

[8]刘红委.关于建立职业院校师资队伍稳定和谐的保障机制研究[J].教育与职业,2012(6):17-19.

[9]王冬梅.高职院校青年教师专业发展路径探析[J].辽宁高职学报,2016(1):54-55+63.

[10]张雪黎.高职院校青年教师专业能力现状及发展对策[J].江西青年职业学院学报,2016(4):27-31

[11]王婧.基于推进职业教育现代化的高职院校青年教师教学能力提升访谈研究[J].现代经济信息,2019(12):387-388

□编辑 / 刘宇宏