

“双高计划”背景下高职教师职业能力提升研究

杨国利,李燕

摘要:高职教师职业能力包括教育教学能力和专业能力两个方面。高职教师职业能力培养面临培养机制不健全、教师教学任务繁重、教科研平台缺失、企业轮训走形式等困境。提升高职教师职业能力,要健全高职教师培养体系,加强教科研创新团队建设,建立教师企业实践长效机制,建立分层分类、多元多维度的考核评价体系,激活教师职业能力提升内在动力。

关键词:“双高计划”;高职教师;职业能力;教育教学;企业实践

中图分类号:G717

文献标识码:B

文章编号:1673-4289(2020)08-0073-05

2019年3月,《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》(以下简称“双高计划”)明确指出,“以‘四有’标准打造数量充足、专兼结合、结构合理的高水平双师队伍”,“建设教师发展中心,提升教师教学和科研能力,促进教师职业发展”。目前,我国高职教师职业能力尚不能满足行业企业对于高端技术技能型人才培养的需求,与“双高计划”提出的要求还存在较大差距。因此,为有效推进“双高”建设,首先要在高职校教师职业能力提升方面下功夫、出实招、见实效。本文基于“双高”建设要求,在明确教师职业能力内涵要求的基础上,针对当前高职院校教师队伍建设培养的困境,进一步提出教师职业能力培养提升的策略建议,以促进高职教育的快速发展和人才培养质量的提升。

一、高职教师职业能力的内涵

教师职业能力是指教师组织和实施教育教学活动及与之相关的能力。根据高职院校的特点及高职学生的培养需求,高职教师职业能力可分为

教育教学能力和专业能力两个方面,如图1所示。

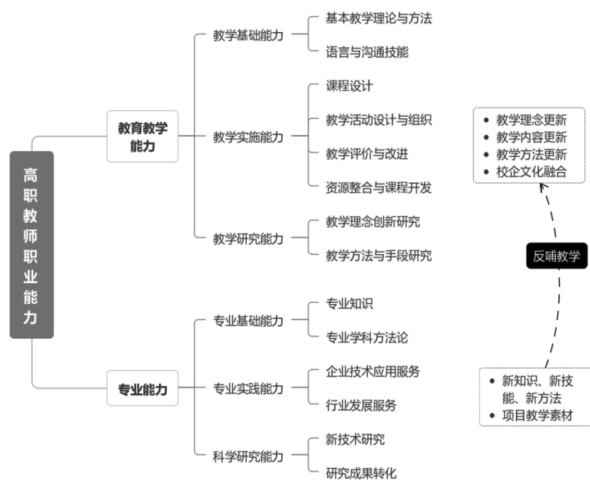


图1 高职教师职业能力框架

(一)教育教学能力

1.教学基础能力:掌握基本的教育教学理论、方法,在教学活动中能够有效表达自己的思维与情感,能够准确传递智慧,能够与学生及其家长高效沟通交流,能够与同事、行业企业专业人士进行愉快的合作等教育教学基本能力,是高质量的教学活动对教师最基本的要求。

2.教学实施能力:教学实施能力包括课程设计、教学活动设计与组织、教学监督与评价、教学

基金项目:四川省教育厅人文社会科学重点研究基地四川省高等职业教育研究中心专项课题“高职院校土木类专业教师专业能力提升研究与实践”(GZY19B40)

诊断与改进四个方面的能力。

(1)大扩招背景下,高职生源的“多样性”要求高职教师首先要能够准确把握和判断学生发展水平,在掌握学生学习需求、学习背景和个人特点的基础上,制订和实施符合社会需求、贴近行业现状的教学计划,并进一步进行课程设计、安排教学内容。

(2) 高职教师要具备较高的组织协调能力和教学管理能力,合理应用教学资源 and 教学手段,科学安排教学环节,充分调动学生参与热情,营造积极有效的学习情境;对不同生源不同背景的学生实施分层、分类的教育教学,以满足学生的多元化、个性化学习需求,并在此过程中对发现的问题进行及时、有效的分析和解决。

(3)教育教学成效如何,需要科学合理的评价,并基于评价结果创新和改进教学。高职教师要能够运用信息化手段,结合学生线上、线下课程学习轨迹和相关数据,主动监督和准确评价学生学习情况,通过教学诊断及时调整课程内容和教学方式,引导和帮助学生更好地发展。

(4)高职教师要能够依据学情特点、课程特色和企业岗位需求,开发开放、共享的智慧学习平台,以满足大扩招背景下不同生源学生自主性学习需求。此外,“双高计划”明确提出,为了促进教学资源整合集聚和结构优化,减少低端教学资源重复建设造成的资源浪费,高职教师还应具备跨校、跨界整合、优化教学资源,进行课程开发建设的能力。

3.教学研究能力:教学研究能力包括教学理念创新研究、教学方法与手段研究改进、课程开发和资源整合等方面的能力。大扩招背景下,生源更加复杂,教学问题更加凸显;新技术、新工艺更新迭代,教育环境随之变化,这是机遇也是挑战,高职教师要积极主动进行教育教学研究,以促进教学质量的提升和自身的发展。一方面,高职教师要善于总结教学实践中的经验教训,提取有意义和可重复的教学方法和规律;另一方面,要能够基于教学实践问题,积极开展有针对性的教学研究,更

新教学理念,改进和创新教学方法,化解传统教学模式难以解决的教学重难点问题,降解学生学习难度,使学生乐学、好学、会学。

(二)专业能力

1.专业基础能力:具备扎实的专业知识,掌握专业学科方法论,了解专业发展史等专业基础能力是教师进行专业教学工作,参与行业企业生产实践,为学生提供职业指导和进行科学研究的基础。

2.专业实践能力:高职教师专业实践能力如何,直接决定其是否能够灵活选用真实的实践素材支撑教学内容,决定其是否能够为在校内校外实训、顶岗锻炼、企业生产实践期间遇到的生产问题提供科学合理的支持和建议;直接影响学生职业意识的养成和实践技能的提升,影响学校人才培养质量是否满足职业需求。因此,高职教师要主动加强与企业的联系,随时关注和跟踪行业新动态和企业岗位人才需求,积极参与企业技术交流活动、企业生产实践和行业发展改革,通过在企业实践中不断获得新技术、新理念、新方法,反哺教学,进而促进教学内容、教学理念等的更新和教学模式的改进,使高职人才培养与时俱进。

3.科学研究能力:一方面,具备一定的分析研究问题的能力和创新能力,是新时期企业对于高素质技能型人才的能力要求之一,高职教育质量的提升离不开科研和创新活动的驱动;另一方面,具备扎实的科研能力,是高职教师能够服务于行业发展和企业生产实践,促进校企合作、产教融合落地的关键能力之一。因此,高职教师首先要有开放的思维、开阔的视野,要善于思考和研究,善于求异求新,要善于激发学生研究问题与创新的热情,进而培养学生的科研能力和创新能力。

二、高职教师职业能力培养面临的困境

建设强国,必兴教育;建设教育强国,必强教师。教师作为贯彻人才培养方针政策,落实教育教学理念,创新教学方式的一线工作者,是实现“双

高”建设目标,促进高职教育高质量高水平发展的“第一资源”。《国家职业教育改革实施方案》(简称“职教20条”)指出,职业院校应从具有三年以上企业工作经历的人员中招聘教师以解决“双师型”教师缺乏和高技能人才引进渠道不畅等问题。但由于薪资待遇等各方面的突出问题,企业优秀人才入校还存在诸多困难。据相关研究调查发现,目前在高职院校教师中,高校毕业后直接任教的青年教师占比高达67.1%。青年教师作为高职院校发展的核心力量,其职业能力水平直接影响学校人才培养水平。

(一)培养机制不健全,职业生涯指导缺失

当前,我国高职院校对于教师普遍存在“重引进轻培养”的问题,培训机制不成熟、不完善甚至缺失。一方面,入职培训大多停留在讲座、会议论坛等形式,培训内容单一,针对性不强,缺乏针对高职教师特点、高职育人特点的个性化、系统性的培训计划。另一方面,在职培训“为培训而培训”,涉及深度不够,重理论轻实践,重学科专业轻教育专业。同时,一些客观原因导致机构组织举办的在职培训呈现碎片化和功利化等特点,对教师教书育人能力、教科研素质、实践能力等的提升帮助不大,教师参与在职培训的积极性不高,常常是上面讲得枯燥无味,下面听得昏昏欲睡。部分教师虽然意识到了在职学习和培训的重要性并努力坚持学习,但多属于依靠教科研项目、技能大赛等项目推动或其他外在压力驱动的“尾随式学习”“功利式学习”“机械式学习”和“碎片化学习”,未能回归课堂,脱离实践需求,学习与教学实践、生产实践割裂,这种缺少自觉参与、缺乏自我反思、弱化了系统知识建构的学习很难取得良好的学习效果。此外,大部分高职院校对教师的职业生涯指导缺失,导致很多教师职业目标定位不清晰,缺乏职业幸福感,对职业生涯表现出迷茫、消极的态度,自身职业能力未能得到充分挖掘和发挥。

(二)教师教学任务繁重,自身发展动力不足

我国高职院校不同程度存在教师数量不足问题,部分院校师生比超过1:20,甚至超过1:25,如

此大的师生比必然导致高职教师尤其是青年教师授课任务繁重,加之职称难评、课题难拿、学生难管,同时又面临车贷、房贷等生活重担,在教学改革、科研创新方面心有余而力不足,久而久之,职业理想与信念逐渐动摇,对教改、科研任务采取“交差即可”“相互推诿”“实事求是”等消极应对的态度。

(三)教科研平台缺失,实质性成果少

由于自身学术视野、创新水平、科研经验、职称资历以及科研平台与团队缺失等主客观方面的局限性,大部分高职教师申请到科研项目尤其是高水平科研项目难度较大。加之校级科研项目经费少,很难支撑项目的深度研究,研究内容和成果仅停留在浅层,缺乏数据支撑和科学论证。很多高职教师参与教科研项目旨在职称评定,真正以解决教育教学问题、总结提炼教学经验、公关企业生产实践问题的教科研项目不多。这种功利性的科研目的助长了“被动参与”“为科研而科研”“闭门造车”、相互“搭便车”的科研假象,难以取得实质性的成果,且成果转化率极低。这在一定程度上抑制了高职教师的创新动力和发展潜力,对高职教育改革和行业企业生产实践帮助不大。

(四)企业轮训走形式,教师专业实践技能不足

鉴于职业教育的特殊性,美国、德国、日本、丹麦等职教水平较高的国家对职业院校教师的专业实践能力均有严格的要求,要求至少拥有1~2年以上的对口专业的行业企业实践经历。长期以来,我国高职院校教师队伍建设过程中往往“重理论轻实践”“重学历轻技能”,导致大部分教师尤其是“从校门到校门”的教师专业实践能力不足。近几年,我国相继出台新政策,如“职教20条”和“双高计划”等明确要求专业教师深入参与企业实践,但由于授课任务、时间和薪酬安排等现实问题未得到较好的协调,导致政策在具体落实过程中面临诸多困难,企业轮训沦为形式,教师专业实践技能提升效果很不明显,教学过程缺乏实际项目案例的支撑,课堂教学内容陈旧空洞,课堂学习氛围沉闷,教学效果不佳,人才培养质量与社会需求严重

脱节。

三、高职教师职业能力提升策略

高职教师职业能力培养是引导教师领会职教新政策、新理念,学习先进教学模式、教学方法,提升教育教学能力,促使其了解行业企业生产新工艺、新模式,拓宽专业视野,丰富专业知识和提升专业实践能力的重要举措。教师职业能力的养成是一项系统性、科学性、持续性和长期性的工程。“双高”建设背景下,高职院校应主动突破“示范校”和“优质校”建设思维,围绕“双高计划”高水平“双师”队伍建设要求,从以下几个方面着力提升教师职业能力。

(一)开展职业生涯引导,建立健全高职教师培养体系

高职院校各级管理部门首先应基于学校长、短期发展规划,从整体上制订教师队伍建设与培养方案,并帮助和引导教师做好个人职业生涯规划。同时,应结合“双高”计划、职教20条、1+X证书制度等职教新政策对新时期高职教师的要求,基于教师的学历、职称和不同的发展阶段,构建符合高职教育特色的师资培训机制,合理安排培训内容、丰富培训形式,切实增强培训效果,让教师学有所获。此外,学校应鼓励和支持教师参加专业相关的学术会议,拓宽学术视野,促进与校外专业人士的交流与合作,为跨校、跨界教科研团队的组建奠定基础。为了保证教师能够积极参加培训,学校层面应统筹协调教师授课时间以减轻教师负担和压力,保证培训质量。

学校可定期组织开展教师职业发展研讨会和评价工作,通过研讨和评价及时跟进教师教科研工作情况和职业能力发展水平,及时总结经验和不足,探索和完善培养路径。

(二)形成校内、校校、校企联盟,组建教科研创新团队

建设高水平、结构化的教科研创新团队,是“双高计划”下师资队伍建设的着力点和增长点之

一。高职院校应积极组建校内、校校联盟,形成教师学习型社区,通过模块式教学、协同式研究、组合式研修、优秀经验分享等方式,引导教师进“职教圈子”,帮助教师逐渐从封闭保守的教学环境向开放分享的教学情境转变,增强教师凝聚力和教师队伍活力,促进教师职业能力协同发展。

高职教育的“职业性”要求其必须走“校企合作、产教融合”的道路。因此,高职院校要主动寻求与同行业领先企业以及同类优质院校的深度合作,通过校校联盟、校企联盟,引导教师进“行业圈子”和“学术圈子”,协同创建人才培养基地,共同商讨人才培养方案,确定课程标准,开发教学资源;邀请企业优秀人才、技艺大师与校内教师组建校企合作教科研团队,以重点实验室、大师工作室、企业教师工作站为依托,搭建教师职业成长阶梯;以项目为纽带,共同解决高职教学问题和企业生产技术难题,通过“传帮带”,促进教师“理实一体化”和“模块化”教学设计能力、创新能力和教科研成果转化能力、社会服务能力的快速提升。教科研团队应该从教学、生产实际问题出发,致力于可落地、可持续推进项目的研究。同时院校科研部门应该严抓申报、结题流程,注重科研成果实施的推进和追踪,促使从“为科研而科研”“为职称而科研”向“为解决问题而科研”“为创新而科研”的转变。

(三)建立教师企业实践长效机制,保障教师企业实践效果

高职院校应通过教学质量评估、专业服务能力评比、优秀个案激励等多种方式让专业教师深刻认识到以专业实践案例支撑教学的必要性,认识到及时获取行业新知识、新工艺、新技能进而更新教学内容的重要性,认识到提高专业实践能力的迫切性,从而主动参与企业实践。同时,学校应该出台相应的政策保障教师企业实践成效:借鉴美国、德国、日本等国家的优秀经验,要求新任教师经过一定时间的企业实践并通过考核后才可上岗;要求已入职教师定期深入企业参与实践,在企业实践期间取得的证书、奖励、成果等作为绩效考

核和职务晋升的条件。同时,学校应该统筹安排教师企业实践时间、岗位,充分保障教师实践期间的待遇,对参与企业实践的教师有关爱、有监督,以解决其后顾之忧。

(四)建立分层分类、多元多维度的考核评价体系

高职院校应基于“双高计划”和“职教20条”中师资队伍建设需求,充分考虑教师成长的不同阶段,制订团队与个人、定性定量、分层分类的开放式考核评价机制。评价机制应包含校内管理部门评价、学生评价、企业评价、教师自评等多元评定模式,应涵盖教育教学、科研创新、研究成果转化率、社会服务等多维度的考核模式,构建以岗定薪、优劳优酬的薪酬正向激励机制,以促进高职青年教师的自我实现和发展,同时也促进从“科教分离”向“科教融合”的转变。

(五)激活教师职业能力提升内在动力

自身的变革需求才是个人实现实质性发展的核心动力。高职教师要根据自身特点,做好自身职业生涯长、短期规划;要通过持续、有效的学习,形成正确的教学观、学生观,树立育人的理想信念;要重视工匠精神的培养,在专业教学过程中有机融入职业道德、职业精神、职业理想等内容,重视生命教育、生存教育、生活教育,真正做到以德育人、以情感人,帮助青年学生健康成长和可持续发展。“双高”建设期间,高职教师更要抓住机遇,充分挖掘和发挥自身潜力,积极参与学校建设与教学改革,不断调整和更新自己的专业知识,不断提升自身职业能力。此外,学校可定期以讲座、表彰大会等形式,通过优秀教学大师和教学能手等优秀教育教学工作者事迹激励、政策激励及职业指导等方式,及时帮助教师消除职业困惑和职业倦怠,激活教师发展动力,将改革变为教师自身发展

的内在需求。

四、结语

“双高计划”视域下,各高职院校应坚持做好教师队伍建设的基础工作,努力实现教育教学能力和专业实践能力“两手抓”。高职教师尤其是青年教师应该牢牢把握高职教育改革发展新机遇,随时关注行业企业新动态、新技术,不断更新和补充自己的专业知识,增加新兴产业的实务与知识,拓宽自己的学术视野,提升自身职业能力,勇于创新人才培养模式和教学模式,促进“教”与“学”协同发展,培养适应社会需求、可持续发展的高端技术技能人才。

参考文献:

- [1]教育部,财政部.关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见[Z].教职成(2019)5号,2019-03-29.
- [2]常冬梅.协同创新视角下职教师资队伍建设的问题与思路[J].教育与职业,2019,(6):59-63.
- [3]范方舟.我国高职院校教师职业能力发展研究[J].中国职业技术教育,2010,(7):70-73.
- [4]秦华伟,陈光.“双高计划”实施背景下“三教”改革[J].中国职业技术教育,2019,(33):35-38.
- [5]张玉珊,梁卿.职业院校教师师德现状的实证研究[J].职教论坛,2016,(17):5-9+13.
- [6]吴金航,朱德全.全面深化改革时代的高职教师学习:问题、原因与对策[J].教育与职业,2019,(19):59-64.
- [7]汪忠明.深化“三教”改革提升技术技能人才培养质量[J].中国职业技术教育,2019,(7):108-110.
- [8]刘燕.高职院校教师科研现状及影响因素的调查分析[J].中国职业技术教育,2019,(15):54-59.

(作者单位:四川交通职业技术学院,成都 611130)