

职业院校涉农专业教师教学能力提升途径探析

许文营

(河南农业职业学院洛阳分院 河南 洛阳 471000)

摘要: 本文从职业院校涉农专业教师教学能力的构成及影响因素出发,对河南地区部分农业院校教师教学能力现状进行分析,从政府政策、院校决策及教师自身三个方面探讨了提升专业教师教学能力的提升途径。

关键词: 职业院校; 涉农专业; 教师; 教学能力; 影响因素

职业教育是我国教育事业的重要组成部分,是促进经济发展、解决就业的重要途径,其中农业职业教育对于解决“三农”问题至关重要。2014年教育部等六部门印发《现代职业教育体系建设规划(2014-2020年)》,重点任务之一就是大力发展现代农业职业教育。2019年国务院印发《国家职业教育改革实施方案》,提出职业教育由规模扩张向质量提升转变。

教师作为教育主要执行者,其教学能力的高低与教学质量密切相关,河南省是农业大省,农业职业教育质量对河南农业发展有着重要作用。

1 职业院校涉农专业教师教学能力构成及影响因素

1.1 教学能力是指教师为达到教学目标、顺利从事教学活动所表现的一种心理特征,是教育教学活动中逐渐形成的,包含备课、教学设计,持续的知识结构更新,有明显职业特点的特殊能力,是教师从事教学活动的一种内在动力。可分一般能力和特殊能力,一般能力为教学活动中所表现的认识能力,特殊能力指教师从事具体教学活动的专门能力^[1]。职业教育和基础教育存在明显的差异,有明显的职业特点,专业知识更新较快,比较注重实践技能等。

1.2 职业院校专业教师教学能力构成可概括为基础教学能力、专业教学能力、持续发展能力三个方面,基础教学能力包括组织教学、评判学生、语言表达、研究教材、信息技术应用及思想道德素养等方面的能力^[2]。除通用的基础教学能力外,专业教学能力和持续发展能力也至关重要。职业院校涉农专业较为特殊,主要在于农业行业的生产周期长,生产主体分散,技术水平差别较大,农业专业教师教学能力的形成较为缓慢。

1.3 按照影响教学能力的主客观因素来看,影响因素分为客观外因及主观内因。如国家政策、院校规章制度、行业发展状况等为客观因素,自主探究欲望、思想道德修养及专业素养形成等属于主观因素^[3]。

2 职业院校涉农专业教师教学能力现状及问题分析

2.1 教师缺乏系统培训,基础教学能力存在不足

2.1.1 入职前缺乏岗前培训。根据调研得知,河南省

职业院校的涉农专业教师大多毕业于非师范类高校相关专业。一方面教师从校园到校园,不仅缺乏生产第一线的知识和技能,也没有形成系统的职业能力;另一方面,也缺乏系统的教学能力培训,尤其是新进专业教师教学能力较差,无法进行高效的专业教学,需要较长时间的探索成长。

2.1.2 入职后缺乏系统的综合培训。据调查,当前河南地区农业职业院校对专业教师职业能力培训主要有国家骨干教师培训、省级青年教师企业实践活动,但名额较少。从时间上来看,国家骨干教师培训时间为2~3个月,省级青年教师企业培训为1~2个月,对于农业行业来讲时间较短,只能进行短期训练且覆盖面较小。多数培训为知识性的传授,而真正的涉及职业能力层面的内容较少。校级培训方面高职院校开展的较好,很多中职院校不具备独立进行校级培训的条件。总体而言,专业教师职业能力培训系统性不足,培训内容散、时间短,缺乏可持续性,对于教学能力的提升及职业素养的形成存在一定难度。

2.2 行业实践经历较少,专业技能水平有待加强。以河南地区的职业院校涉农专业教师为例,70%以上的专业教师都是毕业后直接进入工作岗位,缺乏基本的农业行业生产实践经历,不能对学生进行有效的生产实践指导,教学内容理论性知识较多。多数专业教师仅具备零星的每年累计2个月的专业实践经历,部分教师从未进行行业实践,获得含金量较高的职业技能证书的人数很少。农业生产周期长,如需具备丰富的生产实践经验,至少连续2~3年参与农业企业的生产实践,这也是导致教师缺乏实践经验的因素之一。

2.3 已有知识过于落后,专业知识需要及时更新。近年来,农业行业新品种、新技术层出不穷,学生使用的教材有一定的滞后性,对于产业最新现状需要专业教师进行引导。但专业教师已有的知识体系也较为落后,加上入职后参加培训少、参与行业时间短,导致对行业领域的新技术、新成果了解不多。

2.4 人均授课任务重,缺少持续发展的时间保证。受益于国家近年来对职业教育的重视,河南地区职业院校涉农专业的招生状况持续好转,在校生人数持续增加,但专业教师的数量没有相应提高,导致的结果就是生师比高,教师授课任务重。根据调查,河南地区职业院校涉农专业教师平均周课时数为16.5,最高为22课时,繁重的授课任务使教师参加技能培训的时间

严重不足。加之现有专业教师数量少,只能保证正常的课堂教学,没有足够的时间进行农业实践和教科研工作,影响了教师专业教学能力的提升。

2.5 国家政策落实难,缺乏激励措施。国家政策一再强调鼓励校企合作,2017年12月,国务院办公厅印发了《关于深化产教融合的若干意见》,2018年2月,教育部等六部门印发《职业学校校企合作促进办法》,提出产教融合、校企合作是职业教育的基本办学模式,是办好职业教育的关键。国家政策鼓励教师下企业顶岗实践,学校教学需要与企业合作,但企业作为合作一方缺乏积极主动性。主要在于企业讲求效益,不愿意承担额外的支出成本。同时考虑到生产安全因素,企业对专业教师参与生产实践充满顾虑。近年来,政府部门在职称评审政策提出不少新的导向,以河南为例,2019年2月14日,中共河南省委办公厅发布《河南省人民政府办公厅关于深化职称制度改革的实施意见》,提出“破除唯学历倾向、破除唯资历倾向、破除唯论文倾向”三个破除,“对中等职业学校专业课教师,重点考察专业理论知识和技能操作实践能力”,并倡导建立多元化职称评价机制。部分高职院校已经根据政策导向出台了新的职称评审政策,但中职学校缺乏评审自主权,尚无法根据自身需求制定相应校级政策。职称评审过程中论文、项目及奖项等指标还占有相当大的比重,如何考核教师教学能力并将其合理纳入评审体系,并通过职称评审政策激励促进职业院校教师专业能力提升,当前各个院校都处于探索阶段。

3 职业院校涉农专业教师教学能力提升途径探析

3.1 政府政策层面

3.1.1 以利相诱,出台具体鼓励措施,深化校企合作。大多数校企合作仅停留在表面形式或小规模的接触,尤其是农业企业技术密集程度较低,单个企业难以接受大量的教师和学生参与实践。农业企业不乐于接纳教师参与生产实践,专业教师进行企业实践还会产生更多的费用支出,人员管理也不便,这些问题在经营较好的规范化农业企业更为严重。为解决这些问题,政府一方面针对企业可设立校企合作财政专项资金,对教师进企业实践给予补助,也可通过税收优惠政策鼓励企业吸纳教师参与生产实践。另一方面,鼓励引企入校,校企合作建设联合生产实习基地,实现校企深度融合,也可引进企业经验丰富的工作人员参与教学,提升专业教师的职业技能和素养。

3.1.2 以赛促教,鼓励开展多种形式的比赛。传统的教学比赛多数为优质课和说课比赛,参赛人员少、参赛内容单一,很多流于形式,趋向于表演式比赛。必须要明确比赛的目的是以比赛为导向,促进专业教师

教学能力的提升。近几年的国家级和省级的教学能力大赛已经开始注重对教师进行综合性的考核,参赛内容增加,注重团队整体表现等,更加综合全面奖项的含金量是比较高的。参加教学能力大赛和技能竞赛可以促进教师综合教学能力的提升,有条件的情况下开展全员化教学能力比赛,真正做到“以赛促教”。

3.1.3 以点带面,依托名师工作室或教师创新团队推进整体教学能力提升。河南省现有100个中职技能名师工作室,目的是以技能名师工作室为团队核心引领教师专业成长,目前来看取得了一定的成效^[9]。大多数的名师工作室成员比较多元化,有企业人员和跨院校的成员,成为教师专业成长和发展的良好平台,同时也为社会培训和开展企业技术服务搭建了一个桥梁。2019年1月《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》提出“打造一批高水平职业院校教师教学创新团队,引领“双师型”教师队伍建设,深化职业院校“三教”改革”。在带动专业教师教学能力提升方面,要充分利用技能名师工作室及教学创新团队,突出引领作用,制定合理规划,开展培训及日常“传、帮、带”,形成良性循环。

3.2 院校决策层面

3.2.1 明确职业教育培养目标将实践教学放在第一位。职业教育的应用性较强,人才培养的目标定位很明确。高职教育培养目标是培养高素质技能型专门人才,要求学生具备较高的职业素养和职业技能,让学生通过实践训练掌握工作岗位技能和操作技能,培养行业职业素质,成为满足行业需求的专业技能人才。

3.2.2 以教研室或名师工作室为核心打造优秀教学团队。专业教学能力的发展仅依靠专业教师个人的努力是非常低效的,最好能形成团队来进行发展。就教学团队而言,传统方法大多是以专业骨干教师为核心组建教研室或者教研组,通常按专业或课题组成教学团队,缺点是范围较小仅进行校内交流。另一类是以名师为核心组建的名师工作室形式,由国家、省级或市级教育主管部门给予资金和政策支持,一般除本校成员外还有其他院校和企业成员参与,团队综合性较强,成效也更好,但成员日常交流较为困难。当前最新的教学团队形式是教师教学创新团队,可将名师工作室、技能大师与教师教学创新团队有机结合起来,以点带面同时加强团队协作,使团队成员的专业教学能力得到有力提升,示范引领高素质“双师型”教师队伍建设,推进人才培养质量持续提升。

3.2.3 建立专业教师定期培训制度。多数职业院校的涉农专业教师毕业于农业高校,没有经过系统的教学基本能力训练,与师范院校毕业的教师相比在基本教学能力方面比较欠缺,进行教学主要是靠对老教师的

学习和自我探索。《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》提出“加强对教师专业能力、教育教学能力、职业道德、思想道德修养等方面的培训与发展”。当前的培训形式多种多样,培训内容覆盖面越来越广。相对于国家级和省级培训,院校培训内容更全面,方式也更灵活,对于入职后的专业教师先进行系统的基本教学能力培训保证教学能力的基础牢固,同时利用每年的寒暑假定期开展教学培训,内容包括最新教育理念、政策以及信息化教学设备的应用等。

3.2.4 建立专业教师行业实践及科技助农制度。根据涉农专业课程特点积极鼓励专业教师参与农业企业实训及“三农服务”。《职业学校教师企业实践规定》“职业学校专业课教师(含实习指导教师)要根据专业特点每5年必须累计不少于6个月到企业或生产服务一线实践”。专业教师入职后先进行3~6个月的农业企业生产实习锻炼,实习期间填写实习日志,实习结束后撰写实习总结报告,并由实习企业针对其实习表现进行考核评价。同时结合教学实习及学生顶岗实习定期开展教师企业集中实训,教师将企业实习获得的技能应用到日常教学任务中,提高职业院校学生实践技能。专业能力较强的涉农专业教师也要利用自己理论技能,充分发挥产学研合作或进行农业科技服务,了解农业企业的运作与行业需求。学校要有计划地选派教师担任“科技特派员”到乡村一线进行服务三农助力乡村振兴,鼓励教师在企业进行兼职,也可进一步将行业需求与教学及科研结合,进而促进教师职业能力的提升。

3.2.5 建立激励制度和职称评聘制度。职业院校可通过经济补偿和报酬吸引教师去企业实践,保证教师在企业实践时收入不降低甚至有提升。针对专业教师授课任务比较重的状况,学校可以调整授课任务量,使专业教师轮流进行企业集中实训,将教师集中实践时间折算成平均课时量,发放课时补贴。如果课时确实无法调整,可利用寒暑假组织专业教师去企业实践,教师完成任务考核合格后发放综合实习补助^[4]。

职称评聘对于教师来讲具有明显的导向作用,首先对于新任教师要严把入口关,依据涉农专业课程特色聘任教师,注重考查教师的实践经验和实践能力。在各院校的职称评聘制度上,将专业教师的企业实践经历作为职称评审的必备条件,采取一票否决制。在职称职级晋升过程中,加大教师教学质量及体现专业教学能力水平的各项成果奖项的比重,鼓励教师提升自身的行业职业能力。建立专业教学能力优秀者录用优先、奖评优先、晋升优先的职务评聘机制,通过职称评聘制度促进教师职业能力提升。

3.3 专业教师自身层面

3.3.1 融入行业发展提升自身职业认同感。在教师教

学能力提升方面内因非常关键,只有专业教师具备高度的职业认同感才能具备教学能力提升的内驱力。涉农专业教师的初始职业认同感建立在教师对农业领域的热爱和对农业教育事业的决心。涉农专业教师要对农业行业感兴趣是基本的要求,但连续的参与农业职业教育不仅需要加强思政学习提升思想觉悟,更要主动联系企业融入行业发展,了解并掌握最新的农业新技术和行业需求。同时将企业实习获得的技能及成果融入教学,不断进步形成良性循环,长期保持高度的职业认同感。

3.3.2 重视专业能力应用获得职业幸福感。职业幸福感是教师工作非常关键的内在动力,主要体现在两个方面,一是职业成就感,二是职业认可,就是在教学工作中获得的轻松愉悦的幸福感和满足感。教师在教学过程中传授给学生有用的知识和技能,帮助学生获得专业上的成长,为企业解决生产上的问题,获得学生和企业的认可,这就是既获得了成就感也获得了社会认可。这有助于教师乐教、爱教、愿教,也会让教师主动提升教学质量。

3.3.3 加强教学反思,推进教学改革,打破职业倦怠感。对于从事涉农专业教育的教师来说,有很大一部分专业教师还习惯于传统教学,只满足于完成学校教务部门下达的基本教学任务,缺乏教学自主性及个人教学能力提升规划,从而导致比较严重的职业倦怠。专业教师教学过程中必须注重教学反思,找出自身的教学能力薄弱点、学生学习的关注点及企业真正的需求点,不断推进教学改革,加强实践教学环节,从农业企业的实际需求中提炼工作任务,保持一定的前瞻性,使教学能力得到持续发展,才能打破职业倦怠感。

基金项目:河南省职业教育教学改革重点项目《职业学校教师合作开展教学教研机制研究》,项目编号:ZJA19103;河南省职业教育教学改革规划项目《名师工作室培养教师专业能力的路径研究》,项目编号:ZJB19019;河南农业职业学院“三全育人理念下‘四学三帮两评价’教学模式的构建与实践”,项目编号:HNACJY-2020-15。

参考文献

- [1] 卢颖立.高职院校青年教师教学能力的现状及提升对策研究[D].济南:山东师范大学,2018.
- [2] 张洪春,许新华.高职院校教师教学能力结构及要素关系研究[J].高等职业教育(天津职业大学学报),2015,24(04):16~20.
- [3] 朱行舟,郭利军,郭小敏.中等职业教育专业技能名师工作室建设:现状、问题与对策——以河南省为例[J].科教导刊(上旬刊),2020(22):185~188.
- [4] 杨冬梅,杜向阳.农业高职院校教师的行业职业能力提升对策[J].职业技术教育,2017,38(02):65~68.
- [5] 黄宏伟.高职院校专业教师实践教学能力培养的问题与对策[J].教育与职业,2010(14):51~52.