

高职青年教师职业能力提升实践研究

李正超,王会,高明
(连云港职业技术学院,江苏连云港 222000)

[摘要] 高职青年教师作为职业教育的中坚力量,其职业能力的培养和提升不仅关乎个人发展,更直接关系到职业教育的教学质量和社会影响力。本文通过对高职青年教师的现状分析,了解其基本情况、专业发展以及面临困境,探讨高职青年教师职业能力提升的实践策略。通过完善教研培训体系、拓宽专业发展路径、激发职业热情与潜能以及加强团队建设与协作等措施,为高职青年教师提供更多的发展机遇和平台,推动其师德践行能力、专业教学能力、数字素养水平、自主发展能力以及综合育人能力等职业能力的不断提升。

[关键词] 高职院校;青年教师;职业能力

[中图分类号] G71 **[文献标识码]** A
doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2025.05.029

[文章编号] 2096-711X(2025)05-0083-03

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

引言

职业教育是与普通教育具有同等重要地位的教育类型,作为国民教育体系和人力资源开发的关键环节,其重要性不言而喻。特别是在当前社会转型和产业升级的背景下,如何培养出高素质的技术技能型人才,成了教育领域的重要议题。其中,高职青年教师作为教育教学的中坚力量,在教师队伍中起着承上启下的关键作用,其职业能力的培养和提升不仅关乎个人发展,决定着学校教师队伍发展,更直接关系到职业教育的教学质量和社会影响力。如何快速有效地提升职业能力,对于处在职业上升期的高职青年教师起着至关重要的影响。本文旨在探讨高职青年教师职业能力提升的实践策略。

一、职业教育教师现状

《教育家》杂志发布《2023 全国职业教育教师现状调研报告》,调查了职业教育教师的基本情况、职业发展、职业态度、工作状态、组织态度、人际关系和生活状态七个方面,在全国的 15724 份有效问卷样本中,笔者从中分析青年教师的现状。

(一)基本情况

从调查样本来看,男女比例约为 4:6,青年教师约占到一半以上,青年正成为职教教师队伍骨干力量;学历构成上,近几年青年教师的学历均在本科以上,其中高职青年教师研究生以上学历占一半以上;39 周岁占比 55.72%;专业教师占比 88.58%;10 年以下教龄占比 47.85%;讲师及以下职称占比 77.07%。

(二)专业发展

从调查结果中可以看出,职业教育教师在专业发展非常不均衡,有相当一部分教师,尤其是青年教师从未主持或参与过课题、教改研究,从未编著教材或发表论文,甚至参加教研培训活动的机会也很少,更别说参与校企合作。反映出青年教师的专业发展面临相当大的困难。但是调查中发现,青年教师在自我提升的意愿方面表达强烈。

(三)面临困境

1. 专业发展重视不够

从调查的现状来看,青年教师对专业发展缺乏经验,认识不足;而具有高级职称有经验的教师更加注重个人的成果

积累,没有发挥出带动团队的作用,所以常会出现重个人成果而轻团队合作的情况。青年教师大部分是从“校门”到“校门”的职业发展,对专业的实践经验十分匮乏,尤其是工作以后,到企业学习、培训和实践的有效时间并不充分,这样就导致了在教科研的过程中,纸上谈兵的居多,与实际结合的较少,就会出现重理论研究、轻实践技能的现象,这与职业教育的工学结合要求相违背。

2. 专业发展的途径不多

从专业发展途径来看,利用网络资源进行专业学习研究是教师的主要途径,其次是书籍学习和请教他人,再其次是外出交流和请教相关专家等。从实践经验来看,青年教师专业发展成长较快最有效的手段就是依靠经验丰富教师的“传帮带”和团队合作,而这恰好是青年教师获得专业发展提升过程中较为欠缺的途径。

3. 中级职称瓶颈期显著

调查中发现,中级职称教师的职业瓶颈期显著,表现在职业倦怠感较强。一方面青年教师在工作中没有获得足够的满足感、成就感和认同感,自我价值没有得到实现;另一方面来自学生管理和教科研工作的压力增大。对职称和职务的追求感到无望,于是工作效能随着年限的增加,会持续下降。

从以上的基本情况、专业发展、面临困境中可以看出,高职青年教师已成为教师队伍的骨干力量,但在专业能力、实践经验等方面仍存在不足。具体而言,青年教师在课题研究、教改项目、教材编写、论文发表等方面参与度较低,且普遍缺乏企业实践经验,导致教学与实际需求脱节。此外,中级职称教师面临职业瓶颈期,职业倦怠感较强,影响了其工作效能的提升。

(四)发展对策

1. 完善高职教师教研培训体系

针对青年教师专业能力和实践经验不足的问题,高职院校应完善教研培训体系,制定个性化的职业发展规划,帮助青年教师明确职业目标和发展路径,深植作为高职教师终身学习的理念。同时,加强国、省、市、校四级培训体系的衔接与融合,常态化开展教研培训活动,并作为年度考核的重要指标之一,从制度上推动并要求青年教师参与其中。确

收稿日期:2024-6-20

基金项目:本文系连云港职业技术学院科研基金项目“高职青年教师职业能力提升实践研究”(项目编号:XYB202214);2023 年江苏省教育厅高等学校哲学社会科学项目“教育数字化转型背景下高职教师数字素养提升研究”(项目编号:2023SJYB1857);江苏省青蓝工程“优秀青年骨干教师”培养对象的研究成果(项目编号:苏教师函[2022]29号)。

作者简介:李正超(1988—),男,江苏连云港人,连云港职业技术学院讲师,硕士,主要从事 BIM 与装配式应用、职业教育研究。

保青年教师能够不断更新教育教学理念和专业知识技能。

2. 拓宽高职教师专业发展路径

为了拓宽青年教师的专业发展路径,高职院校可以设立青年教师专项科研项目,鼓励青年教师参与课题研究、教改项目等。同时,加强校企合作,为青年教师提供更多的企业实践机会,使其能够更好地了解行业需求和技术发展趋势。此外,还可以组织青年教师参加国内外学术交流活动,拓宽其学术视野和合作网络。

从学校层面,专门设立青年教师专项科研和教改研究项目,设立专项资金孵化培育校级青年骨干教师,青年科研标兵等人才计划,进而为省部级、国家级的项目人才培养计划做铺垫,同时为青年教师提供企业和专家的“引进来”指导,以及派遣到企业和院校的学习交流“走出去”也十分必要。

从系部层面,聘请本系高级职称教师作为青年教师的导师,完善导师制度,让青年教师参与自己的科研项目研究,指导青年教师从如何上好一节课到如何上好一门课,带领青年教师参加教学能力比赛、指导学生技能大赛等,传授青年教师班级管理的经验心得,从教学、科研、学生管理全方面对青年教师进行指导,真正形成“传帮带”的局面。同时鼓励教师之间的交流和合作,共同分享教学经验和资源。

深化校企合作,派遣青年教师企业实践锻炼,鼓励青年教师参与企业项目和技术研发,提升专业实践和社会服务能力;聘请高级工程师为产业教授定期到学校指导青年教师和学生,充分发挥一线经验丰富、岗位技能娴熟的特长,将生产经验转化为教学知识和技能。

3. 激发高职教师职业热情与潜能

高职院校应关注教师的职业发展和心理需求,为其提供更多的职业发展机会和平台。加强制度建设与激励机制建设,通过建立健全各项教学科研奖励制度、高质量考核奖励制度、教学工作考核制度以及年度工作考核制度,设立教学成果奖、科研成果奖等一系列的规章制度和激励机制,改革绩效管理方式,建立健全综合评价体系,奖励并举,对优秀的青年教师给予表彰和奖励,激发青年教师的职业热情与潜能。青年教师对高级职称的评定也十分看中,学校应充分发挥职称评审的激励作用,将职称评定、晋升等与教师的工作表现和发展潜力挂钩,激发工作热情,最终实现自我价值的认同,进而增强教师的职业认同感。此外,还应关注教师的心理健康问题,提供必要的心理支持和帮助。

二、高职青年教师职业能力要求与实践

教学能力比赛是对青年教师职业能力提升最直接有效的手段。《全国职业院校技能大赛教学能力比赛方案》提出了,促进“能说会做善导”的“双师型”教师成长,不断提高教师的师德践行能力、专业教学能力、数字素养水平、综合育人能力和自主发展能力。方案提出了高职教师应具备的基本素养以及5个核心职业能力要求。

高职教师首先是“能说会做善导”的“双师”。即具有良好的沟通表达能力,不仅能清楚的讲解理论知识,更会通过实操演示技能应用,同时善于调动学生的积极性,引导学生主动学习,践行产教融合,做到工学结合。其次高职青年教师应该着力提升的5个核心职业能力,即师德践行能力、专业教学能力、数字素养水平、综合育人能力和自主发展能力。

(一) 师德践行能力

师德践行能力主要包括遵守师德规范和涵养教育情怀两个方面。青年教师应当做到坚定理想信念,落实立德树人,遵守师德准则;具有教师职业认同感,爱岗敬业,尊重和关爱学生,做到以身作则、为人师表;自觉弘扬劳动精神、工匠精神、劳模精神。从“知、情、意、行”等方面贯彻党的教育方针,努力成为有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的“四有”好老师。在教育教学中,我始终做到

“身体力行”,努力提高课程思政内涵融入课堂教学的水平,将中国精神、文化自信、职业素养、劳动教育等融入教学过程各环节。

(二) 专业教学能力

专任教师的专业教学能力是要求教师将掌握的专业知识和技能有机恰当地融入课程教学中去,完成教学设计,实施课堂教学与专业实践,达成课程教学目标,并能够进行反思改进的能力。教学能力比赛中,选取一门课程的部分教学内容,对接岗位职业标准、技能标准,以校企合作真实项目案例为引擎,重构教学内容,开展学情分析,依据学情分析结果确定课程教学目标,制定针对性的教学策略,利用技术和方法、结合平台和资源实施课堂教学过程,达成教学目标。作为高职青教师,笔者深刻体验到,在经验教师的带领下,经历一整轮教学能力比赛的磨砺,可以有效提升自我的专业教学能力。

(三) 数字素养水平

《教师数字素养》中定义教师适当利用数字技术获取、加工、使用、管理和评价数字信息和资源,发现、分析和解决教育教学问题,优化、创新和变革教育教学活动而具有的意识、能力和责任。其框架包含了5个一级维度、13个二级维度和33个三级维度。教师的数字素养重点在于先要培养数字素养的意识,然后加强数字知识与技能以及数字应用的能力,最后上升为增强数字社会责任以及结合专业发展的数字研究。绝大多数高职青年教师具有高等教育学习经历,所以对数字技能与应用的能力的培养问题不大,关键在于是否能够认识到数字技术在教育领域的重要性,积极转变教育教学观念,探索数字技术与教育教学的深度融合。同时高职青年教师在数字化时代应遵守相关的法律法规和道德伦理规范,最终形成责任意识。并将这种能力与责任传授于学生,提升学生的数字素养水平。例如在建工施工技术课程教学中,模板脚手架教学模块,教师创新应用三维数字扫描技术进行模板架体搭设成像质量检查,教师让学生学习如何进行三维扫描仪的仪器操作、掌握对扫描数字图像的数据处理,同时对处理的数据要注重隐私保护。

(四) 自主发展能力

高职青年教师在教育教学实践中,凭借自身的意愿和能动性,主动参与学习与发展活动,从而提升自身的专业素养和教育教学水平的能力。自主发展能力主要包含学习能力、创新能力、研究能力、合作能力等。自主发展能力提升除了前文叙述的外驱力作用下之外,更重要的是教师内驱力的自我提升意愿。例如争取参加教学能力比赛、指导学生参加技能竞赛、主动参加国省培、积极申报各类研究课题项目、校企合作开展教学与项目研究等。

(五) 综合育人能力

综合育人能力是指教师在教育教学中,能够全方位、多角度地对学生进行引导,关注学生的个人素养、品德、社会关系、价值观、创新思维等方面发展的能力。也就是我们人培方案中写到的德、智、体、美、劳全面发展的培养目标。综合育人能力体现了育人为本的教育理念。育人能力是一个多维度、复杂且长期的过程,所以作为青年教师,我们一直在朝着这个方向努力前行,在不断的反思和改进中逐步形成综合育人的能力。

结语

高职青年教师职业能力提升是一个长期而复杂的过程,需要高职院校、教师个人以及社会各界的共同努力。通过完善教研培训体系、拓宽专业发展路径、激发职业热情与潜能以及加强团队建设与合作等措施,我们可以为高职青年教师提供更多的发展机遇和平台,推动其职业能力的不断提升。同时,这也将有助于提高职业教育的教学质量和社会影响

力,为培养更多高素质的技术技能人才做出更大的贡献。作为一名高职青年教师,我们要努力提升自身的职业能力,牢牢把握为党育人、为国育才的初心使命,努力为党、为国、为社会培养出理想信念坚定、数字技能突出、专业素养扎实的高素质技术技能人才。

参考文献:

- [1] 中华人民共和国职业教育法[J]. 中华人民共和国全国人民代表大会常务委员会公报,2022(3):504-512.
[2] 孙智明,王湘蓉,邓晓婷,等. 2023 全国职业教育教师现状调研报告[J]. 教育家,2023(35):5-15.
[3] 杨兴芳. 师范生师德评价的实践路向与体系构建[J]. 湖北科技学院学报,2022,42(1):134-138.
[4] 高圆月,田颖辉,宫莉. 以新发展理念引领高职师范生职业精神的培养[J]. 辽宁高职学报,2023,25(3):81-84,112.
[5] 李靖萍,冉素一. 基于全国职业院校技能大赛的妊娠诊断与孕期管理教学设计与实践[J]. 循证护理,2023,

9(21):3944-3948.

[6] 教师数字素养(Digital literacy of teachers)——中华人民共和国教育行业标准: JY/T 0646—2022[S]. 中华人民共和国教育部,2022-11-30.

[7] 戴岭,祝智庭. 教育数字化转型的逻辑起点、目标指向和行动路径[J]. 中国教育学刊,2023(7):14-20.

[8] 彭丽英,徐畅,闫晓鹏. “建导训研赛评”提升职业院校教师数字化素养的策略探究[J]. 中文科技期刊数据库(全文版)教育科学,2023(4):4.

[9] 王永钊,程扬,李丽军. 数智时代职业院校教师数字素养的丰富内涵、现实困境与实践进路[J]. 教育与职业,2023(9):87-90.

[10] 秦艳,陈在铁,王远. 高职院校教师教学、实践及研发能力协同提升方式与途径研究[J]. 沙洲职业工学院学报,2022,25(3):23-27.

[11] 郭绍青,林丰民,于青青,等. 数字化赋能教师专业发展实践探索[J]. 电化教育研究,2023,44(7):96-106.

A Practical Study on Enhancing the Professional Abilities of Young Teachers in Higher Vocational Colleges

LI Zheng-chao, WANG Hui, GAO Ming
(Lianyungang Technical College, Lianyungang Jiangsu 222000, China)

Abstract: Young teachers in higher vocational colleges are the backbone of vocational education, and the cultivation and improvement of their professional abilities are not only related to personal development, but also directly related to the teaching quality and social influence of vocational education. This paper analyzes the current situation of young teachers in higher vocational colleges, clarifies their basic situation, professional development, and challenges they face, and explores practical strategies for improving the professional abilities of young teachers in higher vocational colleges. By improving the teaching and research training system, broadening professional development paths, stimulating career enthusiasm and potential, and strengthening team building and cooperation, more development opportunities and platforms are provided for young vocational teachers, and their professional abilities such as teacher ethics practice ability, professional teaching ability, digital literacy level, independent development ability and comprehensive education ability are constantly improved.

Key words: higher vocational colleges; young teachers; professional abilities

(责任编辑:桂杉杉)

(上接第 82 页)

Research on the Construction Path of the New Agricultural Science Industry College Based on the Combination of Industry, Education, Research and Innovation

TI Wei-gang
(Liaoning Vocational College of Ecological Engineering, Shenyang Liaoning 110122, China)

Abstract: Industrial college is an effective carrier for deepening the integration of industry and education and improving the quality of personnel training in higher vocational colleges. Under the background of new agricultural science, higher vocational colleges should strengthen the construction of industrial colleges, and promote the further development of the integration of industry and education and science and education. Through the PDCA cycle theory, a more perfect quality management system of the new institute of agricultural sciences and industries could be built, and the multi-coordination and innovative development mechanism of administrative schools and enterprises could be built and improved. Taking innovation as the internal driving force of the construction of the new agricultural industrial college, the new agricultural industrial college should be promoted from “resource sharing” to “cooperative development” and “leading innovation”.

Key words: new agricultural science; industrial college; combination of industry, education, research and innovation; path

(责任编辑:陈思婷)