

高职公共基础课教师队伍建设：价值、困境与路径

——以中国云南省 L 学院为例

The Construction of Public Basic Course Teachers in Higher Vocational Colleges: Value, Dilemma and Path

—Taking L College of Yunnan Province, China as an Example

闫青青

Qingqing Yan

云南师范大学 中国·云南昆明 650000

Yunnan Normal University, Kunming, Yunnan, 650000, China

摘要：在国家大力倡导创新教师队伍建设的政策鼓励下，作为高职的公共基础课教师该如何发展，成为了困扰高职院校及其公共基础课教师的难题。论文通过对 L 学院公共基础课教师队伍建设的实际情况进行的调研，深刻剖析了该学院公共基础课教师队伍建设的价值、面临的困境，有针对性地提出可行性的路径研究以更好地促进该校公共基础课教师队伍建设。

Abstract: With the encouragement of the national policy of vigorously advocating the construction of innovative teachers, how to develop public basic course teachers in higher vocational colleges has become a difficult problem for higher vocational colleges and their public basic course teachers. Through the investigation of the actual situation of the construction of public basic course teachers in L college, this paper deeply analyzes the value and difficulties of the construction of public basic course teachers in L college, and puts forward feasible path research to better promote the construction of public basic course teachers in L college.

关键词：高职；公共基础课；教师队伍建设

Keywords: higher vocational education; public basic class; teacher team construction

DOI: 10.12346/sde.v4i1.5700

1 引言

职业教育是国家教育发展大局中的重要一环，职业院校应更加注重内涵式发展，积极向应用型院校转变，抓好教师和学生两大主体，做好教师队伍建设工程。作为公共基础课教师更应该积极寻找突破点，乘风破浪，为高等职业教育奉献力量。

2 建设价值

公共基础课相对于其他专业课来说，往往处于边缘地位，但公共基础课担负着培养学生高尚的职业道德与崇高的职业理想的重任，其“润物细无声”的功能不可被忽视。作为公共课教师，从教师胜任力的角度分析，高职公共基础课要

学会及时跟上时代，改变自己，提高自己的胜任力，努力跟上教师队伍建设的步伐。

3 建设困境

本调研涉及的 L 学院，为民办高职院校，目前公共基础课包括大学语文、大学英语、大学体育、思政四门课程。本次调研公共基础课教师 27 名，包括大学语文教师 4 名、大学英语教师 7 名、大学体育教师 4 名、思政教师 12 名。其中，30~40 岁占比 70.37%，整个教学团队趋于年轻化，本科与硕士研究生学历比例相当，但博士研究生仅 1 人，高层次学历不占优势。初级职称占比 48.15%，这与近两年大量招聘应届硕士研究生有关，中级职称占 37.04%，副高职称仅 4 人，

【作者简介】闫青青（1992-），女，中国云南昆明人，硕士，从事教育管理研究。

而正高职称则为0人,高职称人员较少,专业带头人缺乏。

3.1 教师准入

3.1.1 新入职教师缺乏实践经历

调研发现,该校目前的人事招聘还是根据学科的需求,以硕士研究生招聘为主,而这类教师刚刚大学毕业,较注重学术研究,企业实践经历较少,大多只能“纸上谈兵”。

3.1.2 兼职教师鱼龙混杂

该校公共基础课兼职教师大多为行政人员或外聘教师兼课。行政人员兼课大多是为了提高工资,许多课程专业并不对口,加之其行政事务繁琐,经常开会、出差,调停课频繁,参与教研室活动较少,对教学内容钻研不够,难以保证教学质量。而公共基础课部分教学如《大学语文》的应用文写作和职场沟通等又急需企业兼职教师,由于缺乏企业实践经历,在校教师在讲授时典型案例穿插较少,教学效果不佳。

3.1.3 现有在职教师“双能”不达标

如前所述,该校在“双师”教师评选方面,并未对专业课教师与公共基础课教师加以区分,在调研的8位“双师”教师中,其中“双师型”教师3人,“双师素质”教师5人,相对于“双师型”教师,“双师素质”教师在评选的过程中,该校采用的标准为“双证”制、“双能”制混合,体育教师由于专业的特殊性,大多符合“指导学生参加省级及以上职业技能竞赛中起主要作用,并连续两次及以上获得三等奖及以上奖励”。这条规定,多为“双能”。其他公共基础课教师则多为双证,证书有心理咨询师、普通话测评员、保育员等,但这些教师实操能力较弱,并未达到“双能”标准。

3.2 教师培养

3.2.1 缺乏针对性培养方案

目前,该校双师型教师培训大多以专家分享经验的座谈会等集中培训为主,培训周期较短,大概3~5天左右,内容涉及教学、管理,而针对双师型教师的培训仅有一次,主要是介绍某学校双师型建设成功经验,主要涉及专业课教师的培训与培养,针对公共基础课教师的培训则未涉及。另外,如该校主推的积极教学法等项目化教学实践,能够参加培训的教师名额也十分有限,每次参训人数在30人左右,无法实现大面积的培训,大多数教师都是在模仿参培人员,无法深得该教法之精髓。学者赵永胜指出“双师型”教师的培养是一个长期性的且循序渐进的过程,短时间培养必定难以保证效果,^[1]容易使培训流于表面^[2]。

3.2.2 校企共培断层严重

在对多家企业的调研中发现,大多数企业表示会让顶岗实习的公共基础课教师从事,如办公室专员、资料员、翻译员等技术含量较低的工作。大多数企业认为,高校教师只注重理论知识的学习与传授,其理论知识无法满足企业生产的需要,加之企业技术迭代的速度较快,高校教师的突然加入可能会扰乱原有的运行秩序与节奏,因此普遍存在排外心理^[3]。

从调研结果上看,大多数公共基础课教师倾向于向幼儿园

或中小学、事业单位、新闻类,但顶岗实习大多安排在寒暑假,幼儿园或中小学处于放假状态,事业单位与新闻类企业则需要学校多方努力,为教师争取到更多的机会。销售类与广告策划类占比较少,可能是公共基础课教师有畏惧心理,对这两个领域较为陌生,但在实际教学中,能有这方面的企业实践经验却非常重要。但通过调研发现,该校并不能为公共基础课教师提供理想的顶岗实习企业,大多数顶岗实习企业是教师自行寻找,企业资质不够真实,存在虚报、滥竽充数现象。教师在顶岗实习后,仅需提供顶岗实习日志,整个顶岗实习过程的真实性、有效性无法监管,且其实习效果无法衡量。

3.3 教师管理

3.3.1 薪酬差别不大,激励机制不到位

一方面,对于校内的教师来说,该校“双师型”教师、“双师素质”教师与普通教师的薪酬差距不大。除了按照职称的高低给予一次性500~5000元奖励外,一名双师素质教师的月工资与普通教师月工资在职称、课时完全一样的情况下,上下差距128元,而评为“双师型”或“双师素质”教师又要面临各种各样的考评,许多教师会觉得比较麻烦。另一方面,对于企业兼职教师来说,在薪资报酬方面,该校为企业兼职教师支付每课时80~100元不等,对比其他院校,每课时150~200元的课时费加3000元的基本工资,吸引力不足。

3.3.2 考评体系不科学

该校考核标准中规定“考核期内,主持至少一项产学研结合项目或实际生产经营性项目,并且项目货币工作总量不少于50万元”等条款,这些条款并不适用于公共基础课教师,且对于副高级职称以下的教师来说标准过高,大部分教师无法按时完成,而且该评价标准明显倾向于专业课教师,对于公共基础课教师并不适用。

4 建设路径

4.1 教师准入

针对公共基础课专任教师,注重向社会吸纳人才,加大对具有企业经验教师的招聘,严格把控教师资质,制定企业教师资质标准,并严格执行。针对兼职教师,做好资质审核,建立“签约教师”制度,通过契约提高兼职教师群体的责任感和教学表现^[4]。

4.2 教师培养

4.2.1 制定立体培训方案

对于新入职的教师,可根据学科性质不同,将其分配到各个系部,了解各专业人才培养方案,再由系部对接企业,为新入职教师提供对口实习岗位。同时,为企业兼职教师提供教育教学理论指导,并及时提供培训资源,助力其快速成长。

4.2.2 建立校企联合培训基地

企业放开手脚,大胆给教师提供顶岗实习的机会,为教

师配备师傅,通过师徒制,实现知识的传授。同时,校企双方共同制定考核标准,考核合格的教师,方可回到教学岗位。学校大力引进优秀工程师、技术技能大师、企业专家在学校兼职设立技师工作站,建立大师工作室,担任“实训教授”“课程教授”,指导和开展教师培训、人才培养和技术创新^[5]。

4.3 教师管理

4.3.1 加强师德建设

组织教师集中学习师德师风文件精神,通过媒体宣传大兴学习师德楷模之风,大兴学习工匠精神之风,做“四有好教师”,当好“四个引路人”。^[6]在大力倡导师德师风建设的同时,严打师德师风失范问题,对师德师风失范者在“双师型”教师评选方面采取一票否决制。

4.3.2 转变教师角色定位

教师要学会转变传统的“授业者”角色定位,如语文教师可以定位为“写手”,教会学生更多地应用文写作,政治教师可以定位为高尚思想品德的传播者,英语教师则可选择向专门用途英语(EPS)教师转型。^[7]体育教师则可以定位为健康推动实践者,运动技能实训的组织者以及运动损伤的预防者,健身及养成方法的讲解者,体育文化宣传推广者,体育事业发展的革新者^[8]。

4.3.3 创建教学创新团队

做好教学创新团队建设,提高教师的教学水平与技能水平。在校内设置研发项目,先在校内遴选教学创新团队,细化教学创新团队组建名额、职称结构、学历结构、竞选标准,做好严格把关。引入项目化教学,提高公共课教师教学能力,组织参加各类技能大赛。

4.3.4 加大激励措施

拉大“双师”教师与普通教师的工资差距,对于两年后考核合格的教师,再次给予一次性的奖励。在职称、骨干教师评选、外出培训方面,给予“双师”教师优先权。对于企

业兼职教师,薪酬方面,实施分层管理、工资划档,给予基本工资补贴,课时费提高至每课时150~250元不等。生活方面,提供优质服务,注重其精神的满足,及时提供休息场所。

4.3.5 引进校外专家评审

根据公共基础课的课程性质,聘请学科专家到校,对公共基础课教师队伍建设的状况作出评估,提供参考建议。同时,引进行业企业专家,针对学生未来就业中欠缺的职业能力,给予权威性的解答,帮助公共基础课教师填补空白。

5 结语

高职公共基础课教师队伍建设,事关高职院校内涵式发展的命脉,需要政府、学校、教师三方各尽其能,为高职教育的发展增辉。

参考文献

- [1] 赵永胜.高职院校“双师型”教师队伍建设路径研究[J].职业技术教育,2019(32):48-54.
- [2] 崔宇馨,石伟平.双高院校“双师型”教师队伍建设:逻辑、困境与路径[J].职业论坛,2020(10):90-95.
- [3] 赵旖旎,闫利雅,陈学彬.人力资源跨组织边界视角下的“双师型”教师队伍建设[J].教育与职业,2020(9):61-66.
- [4] 彭红科,彭虹斌.面向教育现代化2035职业院校“双师型”教师队伍建设机制与路径[J].成人教育,2021(2):58-64.
- [5] 陈超群,胡伏湘.产业转型升级背景下高职一流“双师型”教师教学创新团队建设[J].教育与职业,2020(9):76-79.
- [6] 杜晓光.工匠精神视角下高职“双师型”教师队伍建设[J].教育与职业,2020(11):109-112.
- [7] 赵东平.高职公共英语“双师型”师资队伍建设策略研究[J].兰州教育学院学报,2013(9):128-132.
- [8] 朱华剑.健康中国背景下新型体育教师培养与发展研究[J].黑龙江教师发展学院学报,2020(11):25-27.