

我国高职师资职前培养现状及体系构建

王昊

[摘要]在我国高职院校师资培养中,作为基础环节的职前培养尤其关键。然而,与不断发展的职业教育相比,高职师资的职前培养是缺位或者是错位的,这就需要通过开展高职师资研究生教育、实施高职师资职前培养项目、改进高职教师岗前培训等途径,构建高职师资职前培养体系,解决高职师资队伍建设问题。

[关键词]高职院校 职前培养 岗前培训 教师资格

[作者简介]王昊(1972-),男,辽宁盖州人,中山职业技术学院基础教学部副教授,硕士,研究方向为高职教育和师资管理。(广东 中山 528404)

[基金项目]本文系广东省高等教育学会2012年高等教育科学研究课题“满足高职教育发展需要的高职师资职前培养研究”的阶段性成果。(课题批准号:11GJB125129)

[中图分类号]G715 [文献标识码]A [文章编号]1004-3985(2015)16-0053-02

DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2015.16.018

高职师资的职前培养是指准备从事高等职业教育的人员,在获取高职院校教师任职资格之前,接受的专业教育机构按照专业教育计划进行的系统的专业教育,和通过其他渠道进行的非专业教育,包括综合性大学开展的学历教育以及新教师的岗前培训两部分。

一、高职师资职前培养现状及存在的问题

目前,我国高职院校师资的来源主要有三个方面:综合性大学应届毕业生、其他院校教师和企业高级技术工人。除来源于高等职业院校,同时具备职业院校教学资格的教师可以直接上岗外,其他人员都不能被视为合格的高职教育教师,他们或者具备专业知识却欠缺教学能力和实践工作经历,或者具有教学能力和专业知识却欠缺实践工作经历,或者具有实践工作经历和专业知识却欠缺教学能力。这其中,最难解决的就是实践工作经历问题,想通过高职院校自身来解决教师的企业实践工作经历问题,存在很大的困难。因此,这些人员在成为正式高职教育教师之前,需要接受系统的职前培养,尤其要完成企业实践教育。

1.综合性大学高职师资的学历教育情况。目前,我国高职院校的师资来源主要还是以招聘高校应届毕业生为主,而且主要以应届硕士研究生为主,一些发达地区甚至以博士生为主,不具有研究生学历的在职教师也都在通过各种途径提升学历。可以看出,我国高职院校的教师主要来自研究生教育,这个趋势在未来也会更加明显。而我国能够培养研究生的高校主要是一些研究型的综合性大学,这些大学把研究生的培养目标定位于研究型人才,着重培养

研究能力和创新能力。

这对于高职教育来说实质上存在着一些问题:第一,我国目前还缺少专门的为高职教育培养师资的大学(或机构),虽然全国有8所高等职业技术师范院校和几十所综合大学内设的职业技术教育学院,但他们主要以本科生教育为主,大多是为中职学校培养师资队伍,没有能够适应高职教育的快速发展。第二,综合性大学的研究生在学习期间虽然也会参与一些教学活动,但由于他们一般都没有接受过系统的教学方法和教学实践学习,对于教学并不具有全面和充分的准备。调查显示,博士生高校教学能力的准备严重不足。在高职院校中,教学效果好、普遍受到学生欢迎的并不是学历最高的博士生,恰恰相反,他们最容易出现教学效果问题。第三,由于综合性大学并没有明确要为高职院校培养师资,所以他们在招生时并未对研究生的入学资格和经历提出有利于其将来从事职业教育的严格要求。而国外职教发达国家一般都要求接受高等职业技术师范教育的学员,入学之前必须有一定年限的工作经验,通过这样的规定,确保培养出来的教师能够满足职业教育的需要。

可见,综合性大学由于受我国传统研究生培养体系影响,学习的内容偏于学科专业理论,也缺少完整的企业实践经历,经过这种模式培养的高职师资既不具有师范性,也不具有高职性。

2.高职院校教师的岗前培训情况。高职教师的岗前培训主要是指对高职学校新引进的教师进行的上岗前培训,并通过培训最终使新教师能够获得任职资格。

从高职院校新任教师三类来源来看,高校应届毕业生经过了系统的专业学习,专业能力较强;本科院校教师教学经验丰富,教学能力较强;企业高级技术工人实践经验丰富,动手能力较强。这三类新教师按照高职院校教师任职标准,需要提升的知识和能力各不相同,第一类新教师重点需要提升的是行业、企业实际工作能力和教育教学能力;第二类新教师重点需要提升的是行业企业实际工作能力;第三类新教师重点需要提升的是教育理论和教学基本技能。

然而,高校教师岗前培训在课程的安排和设计上并没有考虑这些因素,统一通过集中学习高等教育学、高等教育心理学、教育法教程、高校教师职业道德等课程,简单地安排校史校情教育、学校制度介绍、教学文件要求等内容来实施培训。这种培训更多的是一种形式,缺乏教学技能的实际训练。而且,即便是这种培训,学校和教师也没有充分重视,考核很宽松,只要符合基本条件,新教师几乎都能够顺其自然地获得高校教师上岗资格。另外,获得教师资格最低要求具有本科学历,同时还要具有中级职称,这一规定对第三类人员中的部分能工巧匠入职学校任教带来障碍。

可见,现有高职院校新教师的岗前培训内容偏于理论,针对性和实用性不强,教师资格制度的设计没有体现高职特点。新教师没有经过系统的教育教学能力、教学方法的培训,或者没有任何行业、企业实际工作经历,而学校迫于教学压力不得不让其承担大量的教学任务,而当他们不规范的教学模式已经形成时,后续的培训将很难改变。在这种缺位或错位的师资职前培养体制下,教师不会有成长,高职教育也很难有实质性的高质量的发展。

二、高职师资职前培养体系的构建

我国开办的是世界上最大的高职教育,需要培养大量的师资,从满足高职教育长远发展的角度考虑,需要构建系统的职前培养体系。

1. 构建高职师资研究生教育体系。借鉴国外职教发达国家师资培养模式,我国应建立完善专门的高职师资培养机构,考虑到实际情况,我们应利用综合性大学的现有条件,在其基础上设立专门为高等职业院校培养师资的机构。高职师资培养机构设在综合性大学可以充分利用其专业教育优势,在综合性大学招收学生时就要确定将来准备从事高职教育的培养对象,由综合性大学帮助完成专业教育,高职师资培养机构主要负责高职教师教育和教学能力的培训以及企业实践安排。或者也可以选择优秀的职业技术师范大学,提升其职教师资的培养层次,使其符合高职教育师资发展需要。

高职师资研究生教育体系应根据培养对象特点,构建一个学习时间为2~6年的系统的教育模式,可分两种情况:第一种情况是最长6年制硕士研究生教育,招生对象是高中(或职高)优秀毕业生。其培养分为五个阶段:第一阶段是2年的专业教育,以在学校学习专业基础知识为主;第二阶段是1年的企业实习,以企业实践操作为主;第三阶段是1年的专业教育,以在学校知识补充为主;第四阶段是1年的企业实践,以参与企业项目的研究、开发为主;第五阶段是1年的高职院校教师教育和预备性实习,以培养高职教育理念、教育教学能力为主。职业高中或中职毕业的学生可根据企业实践经历和专业知识的掌握情况将学习时间缩短至5年。第二种情况是2~3年制硕士研究生教育,招生对象具有2年以上连续的企业专业技术工作经历,大专以上学历。其培养分三个阶段,每个阶段1年:第一阶段以学校专业知识的提升教育为主;第二阶段以企业项目研究、产品开发为主;第三阶段以高职教师教育和教学能力的培养为主。具有本科以上学历或接受过师范教育的学生可将学习时间缩短至2年。

通过上述两种情况培养出来的学生要同时具备三个证书,即硕士研究生证、工程师(有企业工作经历的人)或中级技能证、高职学校教师资格证,也就是说具备了高职教师上岗的基本要求。

2. 实施高职师资职前培养项目。通过系统的大学教育培养高职师资,从实施到学生入学、毕业需要一个过程,不能立即有效解决目前高职师资的短缺问题。可借鉴美国未来师资培训项目(Preparing Future Faculty, PFF)的成功经验,为那些打算未来从事教师职业的学生提供良好的职前教育,让他们在职前了解并实践高校教学和行政服务等工作的环境、流程等,为顺利走上工作岗位做好准备。

为此,可以在实施系统的大学教育培养师资的同时,实施高职师资职前培养项目,以快速培养职教师资。该项目的实施要以综合性大学(设有师范教育专业)或职业技术师范大学为核心,通过提供奖学金等各种优惠政策,吸引有志于从事高职教育、专业基础知识扎实、成绩优异的本科毕业生、研究生和具有3年以上行业工作经验的大专毕业生,集中优质师资力量,充分调动包括大型企业、一流高职院校在内的社会资源广泛参与。根据学员的具体情况,主要采取以实践为主的教学方式,包括教学实践和企业实践,同时辅之以一定的理论教学和自学。通过1~2年的高强度、集中性培养,毕业时经考核合格,将获得硕士研究生证和高职学校教师资格证,达到高职院校教师任职的一般要求。

论教师的个体教学哲学

唐小华 李玲

[摘要]教师的个体教学哲学是基于具体的教学实践,运用哲学原理去思考、分析、综合,最后凝结成符合教学实际的理论系统。在现实中,教师个体教学哲学面临着过于关注普适性的教学规律、重视知识灌输、具体人的失落等困境,建构教师的个体教学哲学需要教师提高哲学思考的高度自觉,实现哲学思维方式的转向,对教学实践进行提炼。

[关键词]教师 个体教学哲学 哲学思维方式

[作者简介]唐小华(1980-),女,湖南邵阳人,南昌师范高等专科学校,讲师,硕士,主要从事课程与教学研究;李玲(1957-),女,江西宜春人,南昌师范高等专科学校科研处处长,教授,主要从事心理健康教育。(江西 南昌 330029)

[基金项目]本文系江西省教育科学“十二五”规划2013年度课题“基于个体教学哲学的优秀教师的博导研究——以Y、L老师为例”的研究成果之一。(项目编号:13YB186)

[中图分类号]G645 [文献标识码]A [文章编号]1004-3985(2015)16-0055-03

哲学是关于人对世界的态度或人生境界之学。每个人都有自己的哲学,教师也不例外。尤其是在日益倡导教师作为独立主体和专业发展者开展教学时,必须拥有一种自己的内在调控机制。教师个

人的教学哲学。教师在课程改革中的作用是非常关键的。正如雅克·德洛尔在《教育——财富蕴藏其中》一书序言中所说:没有教师的协助及其积极参与,任何改革都不能成功。这种协助及参与不是被

3.改进高职教师岗前培训体系。高职教师岗前培训不是简单的几次集中培训,而是对新教师实施的系统的职前引导。首先要能够根据高等职业教育特点,大胆地对教育学、心理学等教育类课程的内容体系进行改革,增强岗前培训中理论培训环节的时效性。其次,要能够根据新教师的不同情况,设定1~2年的引导期,并有针对性地开展各种培训。对于缺少教学经验的新教师,主要开展教育教学能力的培训,接受经验丰富的老教师指导1年以上;对于缺少企业实践经验的新教师,主要应在企业实践半年以上,接受企业经验丰富的老师傅的指导;对于缺少职教经历的新教师,主要是进行职教理念培训,学习职业教育文件,帮助其树立职教意识。总体而言,岗前培训主要还是以提高新教师的教学基本能力,适应教学岗位,满足上岗要求为目标。

岗前培训的对象不仅包括专任教师,也包括兼职教师。对于兼职教师队伍的建设,一直以来是高职院校的难题,培训兼职教师困难更大,这需要国家、企业、学校多方的共同努力,建立有效的激励机制。兼职教师根据其具体情况主要采取会议、自学等灵活多样的培训形式,通过培训使兼职教师能够了解学校的办学理念、办学政策以及兼职教师的权

利与义务、有关教学和管理的规章制度等。对于兼职教师,还要专门安排具有丰富教学经验的教师进行跟踪指导,以帮助其改进教学方法,提高教学水平。

岗前培训的最终结果是要使没有教师资格证书的教师获得正式上岗资格。与本文所论述的职前培养相适应,需要构建一个开放的、有高职特色的教师资格认证制度,使不同学历、不同类型的职教教师(包括兼职教师)均有机会获得认证。特别是兼职教师的教师资格认证,对于储备高职教育师资,促进高职教育的发展具有重要意义。改变过去教师资格终身制的规定,获得教师资格后只有真正从事高职教师职业(兼职教师也要定期到高职院校任教),并且通过持续不断的培训、实践,才能维护其高职教师资格证书的有效性。

[参考文献]

- [1]张海钟.教师教育专业化与高等学校教师职前培养专业化[J].当代教师教育,2011(4).
- [2]王昊,史志强.高职院校教师培养体系构建——以中山职业技术学院为例[J].高等职业教育,2012(1).
- [3]郭凌云.美国PF项目对我国高校教师职前培养的启示[D].桂林:广西师范大学,2007.