

新时代中职学校师资队伍建设

陈振方

湖南省隆回县职业中等专业学校

DOI:10.32629/jief.v2i10.2369

[摘要] 加强中职学校教师在培训模式的改变，培训教师以师德为关键，培训主体以教师为中心，培训方式以实践为基础，培训内容以发展为导向。加强中职学校层面“双师型”教育专业发展政策，积极从企业引进新教师，充分发挥职称制度对教师发展的价值引导作用，高度关注青年教师的企业实践功能。加强中职学校教师素质提高计划的实施，建立管办分离的教师培训制度，完善教师队伍建设经费保障，坚持问题导向开展教师培训。创新职业教育教师培训形式，强化教师培训成果落地应用，完善教师培训项目质量监管。优化中职学校教师在培训机构的对策，优化中职学校教师在培训机构的对策，加强中职学校的培养目标，激发和尊重培训主体的体验感，合理规划培训时间。

[关键词] 中职；教师；师德；培训；双师型；发展；青年；企业实践；职业教育；教师培训；培训机构；对策；优化；合理规划

中图分类号：G633 文献标识码：A

1 中职学校教师在培训模式的改变

1.1 培训教师以师德为关键

加强师德师风建设，把“双师型”教师的师德建设放在首位至关重要。“双师型”教师是职业教育教学的骨干力量，如果要指导学生，教师首先要身体力行，以良好的职业道德和职业修养影响和感染学生。“双师型”教师既要教给学生专业知识和专业技能，还要让学生学会做事，学会做人；应该始终把学生的道德修养、专业理论、专业技能和创业能力紧密的结合在一起进行培养。

1.2 培训主体以教师为中心

改“必修”为“选修”给教师提供多样化的培训活动，是教师有选择余地；加强对教师培训需求的调查分析，针对需要设计培训活动，提高教师参与培训的内部动机；增加体现受训者主体性的培训活动。

1.3 培训方式以实践为基础

教师培训的实效性往往体现在培训结果的可转化程度方面，只有教师在培训中的所学能够为日常教学所用，教师才能发自内心的愿意接受培训。可以在中职学校培训中引入以情境观和校企合作为基础的教师学习共同体，通过真实情景中的共同实践，同时提升教师的职业领域精神和教育实践能力，在培训中可以引入专家评课或者同行观课的形式，帮助参训教师找准自己教学中的薄弱环节，提升培训实效。

1.4 培训内容以发展为导向

想要全面提升教师能力，在未来得教师培训项目中，应当将教学能力培养和职业规划引导，培训动机引导进行结合，三位一体的培养教师。使中职学校教师在获得实践教师能力的同时，树立美好的职业蓝图。

2 中职学校层面“双师型”教育专业发展政策

2.1 积极从企业引进新教师

中职学校必须认真落实《国家职业教育改革实施方案》提出的要求，将有企业工作经历作为引进教师的必备条件，从根本上解决专业课教师实践能力确实问题。中职学校只有坚持从企业引进新教师，才能形成新的需求和供给关系，从来源上保证教师的质量。

2.2 充分发挥职称制度对教师发展的价值引导作用

职称制度是我国引导和促进教师个体专业发展的最重要的制度设计，是教师专业发展的指挥棒。中职学校的职称评聘条件全面体现了中职学校对教师专业发展的价值导向和各方面的具体要求。各地教育行政主管部门普遍规定了中职学校的基本职称结构，设定高级职称人数比例。中职学校必须高度关注并充分发挥职称制度对教师发展的引导作用，适当向拥有企业经历的人员倾斜，以吸引拥有企业工作经历的人才入职中职学校。

2.3 高度关注青年教师的企业实践功能

中职学校必须把企业时间作为青年专业教师专业发展工作的重点，要切实落实教育部文件对中职学校师企业实践的要求。中职学校必须高度关注青年教师企业实践工作，以校内政策保证青年教师企业实践的落实和成效。

3 中职学校教师素质提高计划的实施

3.1 建立管办分离的教师培训制度

建立管办分离的教师培训制度，是中央“放管服”政策的具体落实。“国务院教育行政部门负责职业教育工作的统筹规划、综合协调、宏观管

理”“县级以上地方各级人民政府应当加强对本行政区域内职业教育工作的领导、统筹协调和督导评估”的相关职能分工落实责任。

3.2 完善教师队伍建设经费保障

完善教师队伍经费保障,就是中央财政要加大职业教育教师队伍建设的引导性项目资金的投入,通过中央财政经费的引导作用,带动地方加大教师队伍建设的投入,逐步建立健全教师培训经费投入长效机制。完善教师队伍建设的经费保障,还需要各地规范中共补助经费的使用与管理,严格界定经费开支范围,确保专款专用、专账管理,不得用于弥补其他资金缺口,不得以管理经费等名义截留、挪用。

3.3 坚持问题导向开展教师培训

导向开展教师培训,就是要对参训教师的能力素质进行检验,要对参训教师专业发展的方向进行调研,提供个性化培训方案,有针对性地开展培训。针对教师专业技能和教学技能不足问题,开展以教师技术技能实训、课程开发与应用、信息技术应用、教学实践与演练等为重点的培训,提升教师“双师”素质。开展青年教师跟岗培训,开展备课、说课、教学演练,进行评课、研课、磨课训练,提升新教师教育教学能力。围绕集团化办学、校企合作、现代学徒制、学校治理、中高职衔接、专业设置与建设、教师队伍建设等内容,重点提高校长改革创新意识、决策领导能力、依法办学和治校能力。重点开展培训需求诊断技术、培训设计与实施方案法、课程与数字化资源开发技术、绩效评价标准与方法、信息技术应用、核心技术应用与推广、工作室(平台)主持与管理技能方面的培训,提升教师培训专家团队的项目管理能力和组织实施能力。

3.4 创新职业教育教师培训形式

教育培训形式,就是鼓励培训机构根据所承担的具体要求,结合学习内容和培训对象的特点,采用不同培训形式或多种培训形式结合开展培训,提升教师培训效果,专业带头人领军能力研修、“双师型”教师专业技能培训项目,主要学习专业技能和教学技能,需要在教学岗位上巩固自己的教学行为和技能水平,强化培训专家对参训学员的跟踪指导,在不同阶段分别需要采用集中面授、返岗实践、网络研修培训形式。

3.5 强化教师培训成果落地应用

强化教师培训成果落地应用,就是要坚持“以终为始”的培训观念,把教师参与培训后的行为改变和工作业绩提升作为职业教育教师培训的最终目标。强化教师培训成果落地应用,强调参训教师不仅要在培训期间积极投入培训学习,获得应该掌握的知识、技能和素质;更需要参训教师回到工作岗位后,积极应用和实践培训中所掌握的知识、技能和素

质,并固化为日常的工作行为,从而提升自己的工作绩效。

3.6 完善教师培训项目质量监管

完善教师培训项目质量监管,是实施好中职学校教师素质提升计划,实现中央财政经费有效落实的保障。国家和各地制定中职学校教师素质提升计划质量监督评估制度,建立教师培训项目质量标准,细化工作流程,建立责任清单,定期开展计划实施情况的专项督导检查,将质量评估结果作为中央财政专项转移经费的分配因素。

4 优化中职学校教师在培训机构的对策

4.1 培训目标多元化

只有多元化的培训目标才能真正满足教师接受在职培训的内在需求。培养目标主要由校方制定,对教师培训是否有清晰的认识和重视度、对接受培训的教师的知识背景、能力水平和心理需求是否有全面的了解和充分的尊重都将直接影响目标的规划和制定。

4.2 培训内容兼顾理论和实践

中职学校的培养目标是指向高素质的技术技能型人才,担负着为国家培养大批高素质劳动者的重要使命。中职学校的教师具有十分鲜明的“双师”特色,建设一只高素质的“双师型”教师队伍已成为职业教育领域的共识。

4.3 激发和尊重培训主体的体验感

体验性实则涵盖较广,不仅指教师的参与,还指教师的互动、体验、参观等。体验感是主体在参与活动中所获得的主观感受。

4.4 合理规划培训时间

培训时间的充足和合理安排是保证培训质量和效果的重要因素。中职学校应该根据不同教育教学岗位教师的实际情况,有针对性和计划性的组织相关培训工作,保持培训的连贯性和周期性,让教师有章可循,合理规划,为教师顺利开展教育教学工作和科学规划个人职业发展提供有力保障。

[参考文献]

[1]杨琼霞.基于体系建设的中职学校师资队伍建设的实践创新[J].中国培训,2020(08):47-48.

[2]徐呈涛.福州市中职学校校园足球师资队伍现状调查[J].拳击与格斗,2020(07):110-111.

[3]王艺如.中职学校学前教育专业课程设置研究[D].河南科技学院,2020.