

浅析职教改革新浪潮下职业院校专业师资队伍的建设

刘貽超

(四川省自贡市职业技术学校 四川 自贡 643000)

[摘要] 当前,随着职教改革浪潮的推进,各职业院校师资建设正在如火如荼开展中,教育部更是屡次强调专业建设与师资队伍建设的的重要性。任何优质院校都应以有一只教学质量过硬、综合素质高且适应职业院校教育发展的专业师资队伍为支撑。邓光、杨晓燕在职业院校师资队伍结构的调查与分析中提到随着近些年我国职业院校的扩建,逐渐出现专业师资不足,队伍综合素质不高等情况。对于职业院校专业师资队伍建设的对象主体是教师,不论是实现教学改革还是教学思考都需要教师的配合^[1]。职业院校教师的数量与质量直接影响到整体职业教育的发展速度和水平。然而,职业院校师资队伍的建设情况并不能与职业教育发展速度相匹配,这也就成为制约职业院校发展的问题之一。随着职教改革的不断贯彻和落实,如今国家对职业教育教学是越来越重视,面对新的教育改革形势,这些问题直接影响到职业院校的教学水平与质量,所以,解决职业院校专业师资队伍建设的迫在眉睫。本文根据所提出的问题一一提出了相关的建议。希望可以在职业院校建设师资队伍时有所助益。

[关键词] 职教改革;职业院校;师资队伍

第一章 绪论

1.1 选题背景

随着教育的不断深入,新的教学理念逐渐呈现科学化、人性化。其所呈现的学习理念、学习方式、不断变化,促使各职业院校教师摒弃传统教学的束缚,用实践去推行新的课程理念,提高教学质量。职业院校专业师资队伍的建设一直是全世界教育界谈论的热点之一。周川在简明高等教育中提到目前,我国倡导教育强国,世界各国也是极其重视职业院校专业师资队伍的建设^[2]。我国职业院校由1998年的432所发展到目前的大约1200所,职业教育已经由之前高等教育的附属转变成为如今在教育界占有重要地位。发展的同时,建校时服务为宗旨、就业为导向、注重教学质量提高、注重学生内涵建设理念没有动摇。想要职业院校的教育水平有所保障,专业性师资队伍的建设是重中之重。由于我国之前职业教育一直是以教育附属的身份出现,导致其发展明显落后于国际职业院校水平。在提高教学质量时,专业性师资团队建设过程中存在有一些问题。因此,本文就职教改革新浪潮下职业院校专业师资队伍建设中存在的问题进行说明并给与建议,希望有助于我国职业院校师资队伍建设发展,提升我国职业院校的社会影响力。

1.2 选题意义

理论意义

张海峰在高等职业教育前沿性问题探析中提到,随着近些年职业院校的发展,教育界对于专业性师资队伍的建设越来越给与重视^[3]。随着相关研究的深入,职教新课改的推动,研究者对于职业院校专业师资队伍建设发展提出了很多指导方案,在一定程度上,促使着我国职业院校的进步。本文针对近几年各职业院校专业师资队伍结合新课改的要求进行探讨,具有重要的理论意义。

应用意义

在职教改革的要求提出后,国家对于职业院校职教改革的深入,各职业院校经过不断的调整和改善,课堂教学质量已有明显改善,学生普遍反映新课改后的课程更适应自己。本文通过对国内外职业院校相关专业师资队伍建设的现状,结合国内现状,实例分析,希望可以对其提出改进建议,最终惠及每一位职业院校学生。

1.3 国内外文献综述

1.3.1 国内相关研究简述

单振东在职业教育师资建设的基本原则中提到在最近20年,职业院校教育发展迅猛,学术界以及教育界对于职业院校的重视程度与日俱增^[4]。而对于专业性师资队伍建设的改进对策研究及体系研究专业学者都对应其所提出的问题给与了相对应的建议。

对策研究

国内外高校师资队伍改进进行了对策研究,主要针对于教师绩效考核以及相关管理制度中存在的问题进行分析,运用调查问卷以及文献研究法相结合的方式,针对教师队伍建设中存在的结构不合理、发展不均衡、考核机制不健全的问题给与相应的对策。

体系研究

对于职业院校专业师资队伍相关体系构建研究成果较少,主要研究方向也是基于各职业院校建设措施及队伍构建进行的。普遍研究认为科学的师资评价的质量体系应该由师资的本质质量、扩展质量、专业化质量和整合性质量四个相互关联的体系组成。

1.3.2 国外相关研究简述

自二战以后,西方各资本主义国家经济发展迅速,随着科学技术的进步,科技型人才的培养逐渐被国家重视。职业院校在此时逐渐发展起来,最早职业院校的雏形还是一些社区院校。这些院校为国家输送科技型人才提供了基础。所以,各职业院校专业性师资队伍的建设一早就得到了国家的高度重视。发达国家如:美国、日本、法国、澳大利亚、日本等,在进行职业院校专业师资队伍建设的国际比较研究中,常常作为学习的对象。对比国外各国师资队伍建设的现状,主要针对教师培养模式、师资管理状况进行分析。总结国外对职业院校专业性师资队伍建设的现状,国外的研究主要体现在教学理论与实践并重以及教学创新两方面。

德国

德国为提高教育质量制定了诸多法案,其中最为著名的是《联邦职业教育保障法》,该法案为德国教育制度奠定了法律基础。德国教育一直是全世界教育的榜样,其理念为理论基础与企业实践相结合。德国制造业震惊全世界,主要依赖于其师资队伍建设的水平。

美国

美国的职业院校教育呈现多元化,同时对于职业技术教师的要求也是极为苛刻。在美国,职业院校专业教师除了要有必要的教师资格以外还需要有职业技术的相关实践经验。教师至少要有年以上的技术实践经验,如果有五年以上的技术实践经验,则对其学位无要求,这就意味着即使拿到博士学位没有实践经验也不能从教,这一点值得国内职业院校学习。教师将其经验或者有关专业的实践经验以及当顾问时的单独判断与研究的能力教给学生,而不是单纯的纸上谈兵。

澳大利亚

澳大利亚职业教育的成功取决于它拥有一支通过先进技能和深厚理论知识武装的高素质师资队伍,该师资队伍不仅与先进生产力紧密结合,而且掌握了当时世界一流科技知识。澳大利亚的

职业教师一般不会从大学毕业生中选择。任课教师一般至少有几年甚至十几年的相关行业工作的经验。即使是有着行业经验的教师在开始进行教学之前,也需要到大学教育学校进行相关教育学习,最终取得教师资格证才可以开始任教。而且终身雇佣制教师越来越少,一般都是签署五年合同。

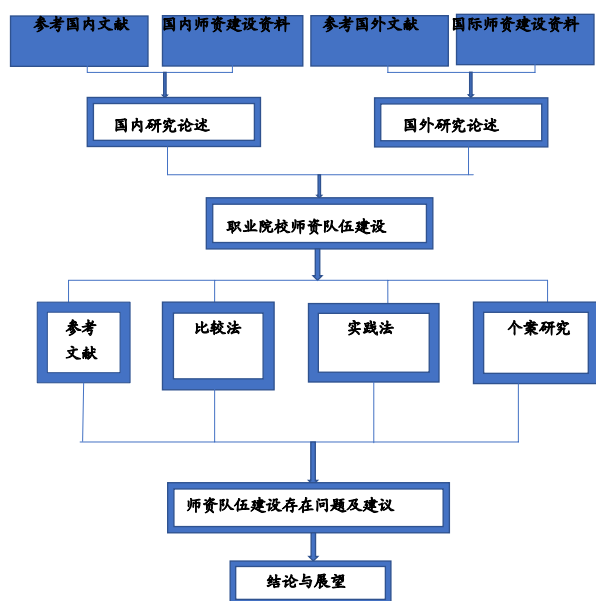
日本

日本的职业院校与其他国家不同,它是通过在高等专门学校实施五年一贯制来实现中职衔接,这种衔接模式的特点就是强调学制。这就意味着日本学生在学校学习的五年时间里,前三年的主要任务是完成中等职业教育,后两年直接升为高等职业教育,相比较国内三年中等职业教育,三年高等职业教育省时一年,但是由于其都在一所学校,学习实践效率却大于国内三加三模式。而日本师资组成体系除了包含正常院校毕业的优秀教师外还有一部分具有社会实践经验的社会人士。这就使得日本职业院校的师资队伍符合职业院校学生注重实践的基本要求。由于其实行五年一贯制,政府对于职业院校的重视程度也相应提高。日本政府曾于1999年开展过一次调查,结果显示,对于即将升入大学的学生们来说,他们对于进入职业院校的积极性更高。同时也为职业院校专业性师资队伍的建设提供有效的政策保障。

新加坡

新加坡职业院校师资建设理念是终身学习。即在职业院校任教的教师们不论其年龄大小、所教专业类别,在职业教育岗位上都必须不断学习、不断进取、不断挑战。而对于学校的师资培养更是提倡不断学习,不断进取实现综合发展。即使是年龄较大的教师要求也是极高,每年政府及学校会投入大量资金对教师进行教育教学及实践的培训工作。

1.4 思维导图



第二章 职业院校专业师资队伍的建设现状

2.1 研究方法

2.1.1 参考文献

通过查阅国内外有关职业院校专业师资队伍建设相关文献,结合国内外相关建设意见和当今国内现状,提出了针对职业院校专业师资对物业建设的相关分析。总结出国外师资队伍建设中的优秀建议予以参考,结合自身看法进行分析。

2.1.2 比较法

通过对国内外不同职业院校的师资队伍建设进行比较分析,对比其存在的差异,总结归纳出通用性结论,是本文研究分析中

使用的方法之一。

2.1.3 结合实践法

本选题以国内外师资队伍建设为理论基础,通过收集、统计大量关于我国现阶段相关信息,对比研究了其不同方法导致的效果,并用实例进行验证。

2.1.4 个案研究

通过对各职业院校教师进行问卷调查以及学生对于教学质量的感觉进行咨询,收集资料并进行系统分析,分析其之间的线性关系。

2.2 现状分析

2.2.1 教师年轻化

根据教育部最近统计表明,现在职的职业院校教师中,30岁以下教师比重最高,高达26%,40岁以下教师占到总数的60%,在最近五年中,教师数量增长了近三成,增长的这三成中近70%年龄低于40岁,所以教师年轻化趋势明显。青年教师一直是各学校师资队伍的一个重要组成部分,青年教师是学校可以持续走下去的源泉,是整个学校的动力所在。职业院校想建立一支知识丰富、师德高尚的专业师资队伍,首先应对青年教师进行培训。而了解如今职业院校内青年教师的占比对于其构建队伍有着指导意义。

2.2.2 教师学历提升

近十年内,我国各职业院校教师中学历普遍升高,其中博士生人数已达到20%,硕士及以上学历已超过教师总数的一半。其中拥有正、副高级职称的教师已超过教师总数的3成,这与国家对于高等人才引入职业院校的政策有关。职业院校学历普遍升高也是现状之一。

第三章 指教改革新浪潮下职业院校专业师资队伍的建设存在问题

3.1 专业师资队伍建设缺少规划

专业师资队伍建设应该是各职业院校的核心,拥有一支师德高尚、相应新课改且教育教学水平较强的师资队伍,是培养高素质人才的关键。对于各职业院校而言,师资队伍建设应该是其发展战略制定的重点。拥有一支教学质量过硬的师资队伍是一个学校的灵魂所在。只有拥有完善管理体系的职业院校才能吸引高素质教师的加入^{[5][6]}。随着近些年我国职业院校的扩建,院校内部出现只重视经济利益忽视师资建设的情况。虽然新课改的提出使得很多职业院校已经开始重视专业师资队伍的建设,但是大多缺少规划。很多院校为吸引生源,不断翻新校舍,改善学生公寓居住状况,大笔的钱都用在设施上,却没有投入资金在自身管理体系上。加强专业性师资队伍建设、优化教育师资队伍整体结构,根据国家和有关专业师资队伍建设的实现教学需要都应是如今各职业院校规划的重点。栗显进、王茜在职业教师队伍现状思考中提到如果院校没有规划,就无法为教师提供一个校内相互学习、相互提高的有效平台^[7]。因此,完善专业师资队伍建设规划是吸引优秀人才加入院校的有力手段。其对于教师的培训提高都具有重要的指导意义。

3.2 缺乏科研能力

目前,国内部分职业院校的师资队伍综合素质依旧有待提高,职业院校自有教师的教育教学水平不足,科研能力与普通高校存在一定差异。职业院校师资队伍科研能力问题一早就凸显出来了,但并未引起各职业院校领导者的重视。胡克军、黄薇在职业院校教师队伍现状思考中提到也有部分学校开始重视学校科研能力,但是由于科研型人才就业倾向更倾向于普通本科院校国家重点高校,故而缺少学术带头人^[8]。科研方面缺少学术带头人自然导致教师科研能力不足,科研项目偏少,甚至于科研组教师本身还兼任学校其他工作,这就导致了职业院校师资的现状。

除去学校自身原因以外,政策倾向也是原因之一。相比较职业院校,国家科研项目的政策倾向更偏向于普通本科院校以及国家重点高校。若在同一竞争条件下竞争科研项目,职业院校并无优势,科研型人才不愿意就职于职业院校原因也在此。申请的科研项目少了,导致本来就少有的优秀科研教师向本科院校流失,形成恶性循环。

3.3 院校机制问题

教师评审制度

相比较普通本科院校,职业院校更偏重于学生实践能力的培养,但是职业院校对于教师的管理制度还是套用普通本科院校的教师管理制度实行。按照此种教师评审制度,职业院校教师就不得不在花费大量精力用于学生实践教学之余进行科研,以确保完成自身职称评定。这本身对于职业院校教师就有欠公平,实践教学质量好但是科研能力差的教师职称永远低于教学质量低但科研能力强的教师。这也就导致了,职业教师为了能够符合职称评定,不得不减少教学所花费的精力,渐渐教师们开始不再重视教学。而即便是满足了职称的评定,也不是职业教育真正需要的人才。

薪资管理制度

职业院校的薪资偏低,导致了优秀人才引进难,即使引进了,慢慢也会流失。在国际上各职业院校教师的薪资都属于偏高水平,这使得其可以更容易的引进高素质人才。目前我国的薪酬体系主要分为基本工资和绩效工资两部分,基本工资由国家规定,随相关物价而变动。绩效工资国家没有明确规定,是各个学校自主制定的方案。夏秀莉、李乃义在职业院校师资队伍建设中存在的问题与对策思考中提到一般来说,各职业院校以按劳分配为主,收入影响因素包含教师职称、职务、学历、工龄。就每个教师综合收入而言,普遍低于同级别中科院等科研单位,薪资较低如今已成为国内各职业院校流失人才的主要原因之一^[9]。

3.4 政府与社会环境问题

政府原因

职业院校专业师资队伍建设从来都不只是职业院校自己的话题,这应该是政府与学校的综合问题。随着新课改的推进,国家对于职业院校的重视程度与日俱增。对比各国,各发达国家对于本国职业教育比较重视,欠发达国家则稍逊。在我国,职业院校职业教育在现实中和人们心目中的地位仍然较低。过去一段时间,国内各职业院校的办学质量都有了明显的发展,但是相较于其他本科院校仍有欠缺。随着近几年职业院校招生规模的不断扩大,政府对于学校硬件设施建设诸如学生生均拥有面积、校舍建筑面积、学生实训基地、学生宿舍等都有了明显提高。但是仍然有部分偏远地区的非重点职业院校的情况较差。职业教育培养注重于实践,其教育成本较普通教育高出很多。由于地域所限,很多地方对于本地职业院校建设投入严重不足。这无形之中为职业院校自身专业师资队伍建设带来了较大的困难。政府相关拨款较少的话,学校的任何建设都会成为一纸空谈。政府不重视必然影响教师队伍的稳定,从而降低了人才的培养质量。科教强国一早就是我国的主要战略之一,教育作为其主要服务方,政府对其负有重要职责。同时,政府对职业院校专业性师资队伍建设重视不够,国内也没有适合职业教育师资培养的场所。刘复国在简论职业院校师资队伍建设中提到职业院校的教师主要来源于各院校毕业生,毕业即进入学校,不曾接受社会实践,也不曾系统学习过诸如《教育学》、《教育心理学》等教师基本课程^[10]。政府没有强制要求,导致没有接受过相关职业知识和原理的教师就走上讲台,自然在教学上会出现诸多问题。各地也有一些相关论坛,主要对教师相关职业知识和原理进行培训,但是效果并不理想,主要原因还是课程内容过于浅显,不能满足日常教学所用,

实践教学能力缺乏,技能水平和应用能力的不足。

社会问题

在社会普遍认知中,本科院校的教师社会地位明显高于职业院校教师。根据中国教育报所做的2016年教师生存状况调查报告显示,在社会地位感知方面,近七成职业院校教师认为社会地位不如其他本科院校,八成以上教师认为其社会地位低,而近五成教师表示绝对不会让其子女从事职业院校教师职业。而职业教师得不到社会认可必然导致其出现消极心理的影响,任课教师无法保持原有的工作热情,感受不到一位作为职业院校教师应有的社会荣誉感和使命感,更无法体会到桃李满天下所带来的满足感。相比医生、律师等这些受社会尊重的“专业人士”而言,对于院校教师,尤其是职业院校教师的受尊敬程度算是很低了。这主要是由于社会对于职业院校教师的专业性宣传不到位,相比其他西方国家,职业院校教师大部分由社会上的专业人士兼职,其本身主要职业的社会地位就极高,在院校任职自然可以得到社会的认可,再加上西方国家对于职业院校的重视程度远高于国内职业院校,这就使得职业院校教师的形象得以很好的树立。调查显示,2018年所呈现的职业院校男女教师比例,男教师人数略低于女教师,占总人数的45.4%。这主要由于社会对于教师这个职业的性别选择上更倾向于女性,这就导致有更多的女性愿意考取师范类院校。从各个师范类院校以及各个师范类专业来看,女性数量明显多于男性。所以,社会对于男性从事教育工作的认可程度不及女性,这使得男性在教育领域更难得到社会的认可。2017年,6所部属师范大学共招收免费师范生10737人。但是,调查发现,在实践教学环节中,教育见习实习学分比重较低,其学分仅为11学分左右,占总学分的7%。实际实习时间远远低于培养方案上规定的半年时间,实习的授课时数偏低。职业教师的职业认同感是其克服长期工作带来的疲惫感的良药,更容易激发其自身在教育教学上的积极性和主动性,将这种积极性与主动性转化为教育动力,这样才能更好地落实新课改的理念。教师的社会地位较之前有了很大提高,但是在各本科院校教师受人尊敬的同时,职业院校的教师社会地位及受人尊敬程度却止步不前。这与职业院校早年在国内教育领域的尴尬状况有直接关系。如果不能从全社会层面提高职业院校教师的社会地位,那么建设专业性师资的想法在实施过程中会困难重重。

第四章 指教改革新浪潮下职业院校专业师资队伍的建设存在问题建议

4.1 优化管理体系

职业教育在我国教育体系中占有重要地位。它是我们由制造大国转变为制造强国的基础,是我国战略规划不可或缺的一环。构建合理、人性化、具有鼓励效果的管理体系是培养专业性师资队伍的重要举措。

4.1.1 建立师资队伍建设的专门管理机构

杜世禄、何农在“五位一体”指导下的职业师资队伍“四大工程”建设中提到,师资队伍结构是指在一定范围内的某个教师群体在一定时期内所形成的比较稳定的一种或几种组成关系^[11]。各职业院校应成立一个专门管理教师队伍建设的职能机构,专职于教师队伍建设,不宜兼职其他。其主要职能包含调查专业性师资的思想动态、学校常规管理、日常教育教学检查、教师思政工作和一些后勤保障工作等等。选择成立此职能部门,就是担心出现学校各部门之间协调缺失导致事情解决效率低下,影响专业性师资情绪,违背促进专业性师资建设的初衷。在专业教师配备过程中,此管理机构为教师留出足够的空间,在职业教育中,兼职教师的数量比普通院校要大,并且大多数主要承担专业理论教学和专业技能培养,对应用型人才培养目标的实现具有举足轻重的作用。所以专门的管理机构对于教师任务分配以及管理有着重要意

义。

4.1.2 健全师资考核管理体系

建立健全教师的考核管理体系应扎根于学校的教学实践基础上。需要了解职业院校现有教学现状以及其存在的问题。针对问题进行干预,加强管理和指导,使评价有根、监督有据、考察有理、奖惩有依,逐渐形成有理论有依据的评价体系来促进专业师资队伍的建设。

我们可以从以下几个方面了解教师的教学活动及其思想变化来建立合适的信息反馈机制,以建立合适的有效的解决机制,建立准确快捷的反馈评估系统。首先,职业院校应遵循结合自身特点的原则,以达到改进师资队伍建设的目的。院校应对此投入专项资金用于吸引职教人才,壮大师资队伍。增强学校的激励机制,确定带头人,由带头人进行队伍组建。其次,应改变职业教师的现有评审要求,这样才会吸引更多人才投入到职业院校中。现在,职业教育的不公之处在于其既要求职业教师注重实践培养,又要求其像普通院校一样的评审制度。职业院校教师需要将大部分精力投入到科研工作中,在评教授(正高)职称时考察的关键不在于其对学生实践培养的效果而在于其是否发表过数篇核心论文。这就使得想要争取职称的教师不得不将大量时间投入到发表论文上,导致本末倒置。最后,李闷管、葛莉、宋海宁在教师队伍建设探究中提到高等职业教育应强调理论与实践并重,其重点在于实践能力的培养^[12]。因此,套用针对普通学校教师的职称评审标准来对职业院校教师进行职称评定显然不合适。应当依据职业院校教师教育教学的实际要求,针对性的推出职业教育教师职称单独评审的制度,鼓励职业院校教师将精力投入到实践教学中去。新的教师评审制度并不是降低了教师评审要求,而是依据职业院校特点,体现其教育特色和要求,职业院校教师不用再强制性要求发多少论文和期刊,改成技术研发、推广能力等。

4.2 提升教师经济收入及社会地位

职业院校教师经济收入及社会地位低已经是不争的事实。教师职业在我国已有历史,中国历传统文化对于“尊师重教”有极多的典故,同时教师们也承担着“传道受业解惑”的重要使命,教师职业一直都有着重要的社会地位。但是随着市场经济的快速发展,师范专业的学生报名情况远不如一些经济类的热门专业,甚至于国内一些重点大学都没有师范类专业。对比各行业收入,教师的收入水平处于中等偏低水平,很多教师的收入已经不能满足其日常生活所需,所以其收入与付出对等成为了教师无职业成就感的原因之一。没有和与之付出对等的收入,自然教师的社会地位也很低。如果不能提高教师的经济收入及社会地位,那么不仅职业院校的师资队伍建立困难,即便是普通院校教师以及重点院校教师队伍建设也会困难。同时,政府对于职业院校的经费投入也应有相应提高,各职业院校的主要资金来源是政府拨款,但拨款占比仍低于国外同类职业院校。政府对于职业院校的拨款情况也体现对职业院校的重视程度。政府对于职业教育相关支出应进行统筹,鼓励社会各企业团体及个人联合办学,促进各单位对于职业院校的资金注入。

4.3 学校提高师资队伍建设的重视程度

刘太刚在发达国家职业教育师资队伍建设的经验及其对我们的启示中提到职业院校各级领导以及学校的相关管理机构也应在各会议上强调建设专业师资队伍的重要性及迫切性^[13]。将为学校建设一支通过先进技能和深厚理论知识武装的,可以与先进生产力紧密结合,而且掌握了世界一流科技知识的师资队伍作为现阶段工作重点。学校领导应建立与师资队伍带头人的联系制度,利用所在位置联系各周边职业院校,大力开展各种学术活动,让院校教师间有机会相互学习,为各职业院校的相关人才的进步创造良好的环境。各院校也应增强本校职业教师的主人翁意识,充分

体现教师在学校的主体地位。学校需要定期与相关职业培训机构进行合作,促进职业培训机构与本校教师的学习机制,以保证师资队伍的专业知识以及教育教学理论的知识真正对学生有用,使其在校所学惠及终身。当然,也应加强职业院校与本市各大生产型企业加强合作。每年定期安排院校教师进入企业,了解工厂发展,与企业内技术人员深入探讨学习,以保证将最新的技术知识带回学校。通过对相关技术产品开发、技术的更新来提升职业院校教师的实践技术水平。

4.4 增加职业院校教师来源渠道

现如今,我国职业院校教师来源较为单一,主要由学校进行自主招聘,招聘对象大多为应届毕业生。在教师来源上,学校可以考虑建立兼职教师队伍,由于职业教育不同于普通教育,其更重视学生实践能力的培养,所涉及的专业门类多、更新速度也快,虽然国家对于职业教师的培训有很多,依旧无法满足社会快速发展的要求。因此可以参照国外职业院校经验,从生产企业和管理部门聘请人员作为院校的兼职教师。他们不仅具有相应的专业知识和工程师证书,并且其企业工作经历能够在日常教学中真正做到将所学知识技能融入实际应用中。这样通过增加兼职教师数量来解决职业院校专业师资队伍建设是一种新的尝试,也必将成为未来趋势。政府应该将职业院校聘请兼职教师所需经费纳入财政预算和安排。

第五章 总结

就职教改革新浪潮下职业院校专业师资队伍建设的对于整个职业院校发展有非常积极的意义。我们知道国外职业院校师资队伍建设相对成熟,借鉴国外先进经验,通过对国内院校师资队伍建设进行分析,通过比较法、实践法、参考文献法、个案研究等方法,分析出专业师资队伍建设的专业师资队伍建设缺少规划、院校机制、政府与社会环境等问题,针对所出现的问题给与了相应建议。我们相信,长此以往,各职业院校的专业性师资队伍建设一定会有一个质的飞跃。通过对国外职业院校师资队伍建设的参考,结合国内职业院校现状,融入职教改革新浪潮的理念,对现有师资队伍特点进行分析。所给与建议存在通用性,基本适应国内各职业院校,希望对于职业院校专业队伍建设有一定指导作用。

在此我们也呼吁政府相关部门,为职业院校专业师资队伍建设研究投入更多的人力与资金方面的支持,鼓励相关学者从事相关领域相关研究,我坚信在不久的将来,国内职业院校师资队伍建设一定会取得很大进步。随着近些年国内教育领域对于职业院校的关注倾向增加,职业院校师资队伍建设有了很多改进建议,对于如何将这些建议落到实处,还有待于学校及社会的不断探索。当然,由于自身能力有限,整篇论文尚有很多不足之处,对于职教改革新浪潮下职业院校专业师资队伍建设的,还有待今后可以更加深化学习,将其完善。

参考文献

- [1] 邓光, 杨晓燕. 职业院校师资队伍结构的调查与分析, 职教通讯[J], 2004
- [2] 周川. 简明高等教育学[M]. 河海大学出版社, 2002
- [3] 张海峰. 高等职业教育前沿性问题探析. 职教通讯[J], 2004
- [4] 单振东. 职业教育师资建设的基本原则, 中国职业技术教育[J], 2017
- [5] 刘合群. 《职业教育学》[M], 2004年12月
- [6] 谭顶良. 《高等教育心理学》[M]. 河海大学出版社, 2002-8
- [7] 粟显进, 王茜. 职业教师队伍现状思考[J]. 教育与职业,

(下转第436页)

关于如何在当前小学语文教学过程中渗透德育教育研究

黄晗卿

(广东省广州市黄埔区横沙小学 广东 广州 510700)

[摘要] 德育是语文教育的重要组成部分。在全面推进素质教育的今天,在语文教学中渗透德育势在必行。渗透小学道德教育要实现一定程度的语言教育中的德育渗透。这样一方面可以陶冶学生的情操,提高学生的道德素质,培养学生的正确的价值观、世界观和人生观;另一方面,促进学生深度理解道德和思想品质,提升学生的道德能力。德育是在教师指导下对学生进行的素质教育。

[关键词] 小学语文;德育教育;德育渗透

引言

小学语文教育是基础教育的基础学科。语文教育中的语言是表达学生内心情感、思想感情的重要工具。小学语文教育本身具有陶冶情操、提高素质的特点。小学语文教学中的德育具有其他学科无可比拟的优势。德育渗透小学语文教师,他们用自己的言行为学生做了一定的表率,结合语文教学的内容是进行思想道德教育。

1 当前小学语文德育教育渗透的不足

(一) 德育教育渗透形式呆板,实效性比较低

在小学语文教学中,一些老师意图将德育不断地渗透在教育知识的过程中,进而不断地进行实践,但方法有缺陷,导致小学语文德育渗透效果不好。有些老师不愿意在渗透德育上浪费时间和精力,不愿意研究教学内容在教材和德育之间的实践,也不愿意在知识和道德教育之间架起一座桥梁。在课堂教学中只会根据教材的内容以一种硬朗的方式讲述了大真理,并没有将其与生活实践生动地联系起来无论小学生的心理特征和认知水平如何,都难以从中获取收获。所以德育枯燥、单调、乏味,不能发挥德育的作用。学生们在长期僵化的教育下,对于学习产生了很大的叛逆心理,由此小学语文德育渗透的效果可能会有所不足。

(二) 德育渗透的评价体制不健全

小学语文德育渗透效果的评价是不可能只用分数和数字来衡量。如果应用程序分数的方法来评价道德教育,那么使学生接受道德教育就会变得功利,学生就不会产生发自内心的道德情感,从长远来看,学生的品德和思想认为质量可能得到实质性的提高。判断品德的正确方法是靠自己来发现的,行为观察法,情境评价法,这些评价有时费时费力。当前的教育追求分数的过程中,很少有教师能够认真完成这样的教学评价机制,德育渗透缺乏管理和监督,存在比较大的问题,德育失去了育人的功能,效果很小,所以,小学语文德育教育渗透需要有一个正确的德育评价体系。

2 小学语文德育渗透的方法及实践策略

(1) 深度挖掘语文课本中的德育资源

小学语文教材涵盖了许多先进的、科学的、优秀的人类文

化。因此,语文教师要做好德育渗透工作,就必须对小学教材做出反应对内容进行了深入挖掘。此外,教师也应该利用他们所得到的教训对文本的内容进行扩展。例如,当研究战神的文本时,教师可以组织学生分组总结和讨论课文的中心思想。但是在讨论的过程中,教师应该通过启发来充分发挥自己的引导作用,让同学们深深感到了刘伯承将军那钢铁般的意志。与此同时激发学生与作者产生共鸣,即对刘伯承将军的钦佩与敬佩赞美。这不仅塑造了学生的毅力,也培养了学生的民族认同感,同时也在学生心中建立起了一个伟大的、明亮的、正直的偶像形象。

(2) 要注重课外的德育熏陶

德育的渗透,除了课堂之外,教师还应格外重视课外活动道德教育。例如,教师可以引导学生阅读一些优秀的课外书籍如郑渊洁先生的《皮皮鲁传》和《书卷本》,然后在课堂上,可以让学生举手分享自己的感受。值得注意的是,不是班上的每个学生都会去阅读这些书,所以老师不妨借此机会赞美那些与你分享的学生们,视情况而定,给他们一笔小奖金,然后以此来刺激学生对阅读的兴趣。相声界认为,教徒的首要工作是培养,而这一点观念,对学生进行道德教育时也很重要。有一个成语说得好——耳朵受演讲和戏剧的影响。通过阅读像皮皮鲁的书,一个人不仅可以面对塑造学生道德品质,也有利于渗透语文教师的德育工作。

总之,德育渗透到学生的日常学习和生活中是我国教育发展的需要。小学语文作为一门具有德育价值的学科,能使学生在在学习基础知识的同时提高道德素质和综合能力。因此,作为小学语文教师,应探索小学语文在德育中的重要作用,抓住一切机会进行德育渗透,陶冶学习生活感悟提高学生对高尚品质的追求,为今后学生综合素质的发展奠定坚实的基础。

参考文献

- [1] 张立荣.谈德育在小学语文中的渗透策略[J].学周刊,2017(24):89-90.
- [2] 金娜.浅谈在小学语文教学中渗透德育教育[J].课程教育研究,2018(21):123.
- [3] 李亚芬.试论如何在小学语文教学中渗透德育[J].赤子(上中旬),2015(12):176.

(上接第415页)

2008

[8] 胡克军,黄薇.职业院校教师队伍建设现状思考[J].教育与职业,2017

[9] 夏秀莉,李乃义.职业院校师资队伍建设中存在的问题与对策思考[J].教育与职业,2017

[10] 刘复国.简论职业院校教师队伍建设[J].中国成人教育,2014

[11] 杜世禄,何农.“五位一体”指导下的职业师资队伍“四大工程”建设[J].中共山西省委党校学报,2017

[12] 李闷管,葛莉,宋海宁.“三师型”教师队伍建设探究[J].桂林航天工业高等专科学校学报,2017

[13] 刘太刚.发达国家职业教育师资队伍建设的经验及其对我们的启示[J].当代教育论坛,2016