

中职教师职业培训研究工作

于文

本溪市体育运动学校

[摘要]文章从当前中等职业学校教师培训现状出发,分析了影响中职学校教师培训的主要影响因素,在此基础上提出了如何提高中等职业学校教师培训的有效方式和方法。

[关键词]中职教师; 职业培训; 研究

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2021.11.1358

中等职业学校教师肩负着中职学校改革和发展的重要任务,对中等职业学校的发展有着非常重要的作用。随着我国经济的飞速发展,社会对技术技能型人才的需求缺口越来越大,急需有技术有技能的中等专业技术人才,这对中等职业学校培养人才提出了新的要求。中职教师是中职学校对学生进行教育教学的实施者,中职教师队伍的建设不仅涉及中职学校的发展,还影响到经济社会的稳定发展。因此,中职学校要重视中职教师的发展与专业成长,更好地促进中职教师的专业发展。2018年1月国务院出台《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》指出:“全面提高教师质量,不断提升教师专业素质能力,其中特别强调,提高职业院校的师资水平,建立健全职业院校的教师管理制度,建设一支高素质双师型的教师队伍,促进教师终身学习和专业发展。”《意见》的提出为中职教师培训指明了方向。

一、中职教师培训现状及存在的问题分析

1. 培训目标没有细化,教师对培训的认识和自身主动性不强。中职学校对教师肩负着教书育人的重要任务,要好书、育人,只有不断地加强学习,不断地提高教师自身的业务素质,做到教书育人,终身学习,只有这样才能更好地服务于职业教育事业。提高教师的业务素质依赖于培训,一方面教育管理部门和学校应该针对教师实际做出切实可行的远期培训规划和近期培训目标,尤其对于学校,应该对于教师的培训细化到每一名教师。另外一方面教师自身对于培训的认识不够,认为在大学所学知识足够应对教学,主动参加培训的积极性不强。

2. 中职教师参加培训的意愿比较高,教师培训多以学校举办的培训为主,教师培训的经费大多由中职学校负担,培训时长多数以短期培训为主,一个星期、两个两期的较多,最长的培训时间不超过一个月。

3. 中职教师对培训的满意程度比较高。缺点是学校对于培训政策落实的不够到位,存在没有完全把上级培训要求贯彻到位的情况,在培训时长、培训内容上有缩水现象。

4. 中职教师参加培训的途径比较窄。一般中职教师参加培训基本上都是学校组织、报名名额下到教研组,由教研组组织报名,学校统一进行衡量和把握,一些教学任务比较重的教师因为工作原因参加不了培训。

5. 培训内容实效性低,培训渠道方法单一,内容缺乏针对性。目前大多数中职教师培训内容多为教学方法培训,没有针对性。面对不同专业、不同学科的培训比较少,而且培训的重复性比较高,出现了教师参加培训同质化的情况,虽然覆盖面有了,但针对性没了。中职学校除了基础课教师,大多数都是专业课教师,而且教师所教的专业学科各不相同,这些专业课教师需要的有针对性的因人而宜的培训,而不是千人一面的培训,这样才能起到培训应用的作用。

6. 中职学校教师培训存在经费紧张的问题。中职学校的经费大多用在改善学校的办学条件上,用在教师培训的经费在财

务预算中所占比例非常少。除了学校组织的培训,教师参加其他培训大多是个人自费。尤其是教师参加的高端的培训,因为培训费用高昂,学校不负担,个人又负担不起,造成了中职教师只能望培兴叹。很多教师因为培训费这个原因与高端培训失之交臂。

7. 中职教师培训不能因人而异。教师对培训的培训内容、培训时间、培训方法、培训地点、培训的授课教师等方面都有不同的要求。有的教师希望教学方式方法的培训多些;有的教师希望本专业的培训多些;有些教师希望培训地点最好在外地最好是外省,参加培训的教师来自全国各地,培训的授课教师水平也更高,这样参加培训收获信息、资源也更多。对于培训的时长,大多数教师对短期培训效果不大认可,他们大多认为想要培训效果好,时长为一个月左右为宜,最好利用寒、暑假整段时间进行培训,这样教师身心都比较安静,抽出一定的时间参加系统培训收获的东西远比零散的三两天的培训大得多。

8. 中职教师对于培训的需求存在有多样和广泛性的特点。这包括个人的因素和社会的因素、学校的因素和培训本身的因素。个人因素主要有性别因素,男教师多愿意到外地培训,女教师多希望在学校或比较近的地方进行培训,这样方便照顾孩子和家庭。年龄因素原因,中青年教师参加培训的意愿比较积极,年龄在五十岁以上的教师对培训积极性普遍不高,他们认为再过几年就退休了,培训的意义不大。中青年教师认为自己的职业生涯还很长,绝大多数人都希望自己能够干出一番事业,想快速提高自己的教育教学能力和水平,所以培训意愿明显高于年纪大的教师。教龄因素和年龄因素大体相同,教龄少的教师愿意参加培训,教龄长的教师对参加培训的意愿明显不强,他们认为自己已经教了二、三十年了,也没有什么值得再学习和培训的了。他们认为经验比培训的内容更为重要,认为不参加培训完全可以应付目前的教育教学工作。职称因素,大部分中职教师晋升职称有培训学时数的要求,所以有些教师对于培训是被动的,主动愿意接受培训的教师主要是职称低的初级、中级教师,一旦教师晋升了高级职称,培训的意愿就会大幅降低,认为培训没有用处了,自然不愿意接受培训。学历因素,学历原因造成教师培训与否主要体现在学历低的教师愿意参加培训,想要通过培训提高自己的教育教学水平,或者是参加学历提升的培训,有各大高校举办的学历层次提升班或是某一专业的培训班。学历因素影响培训的情况和教师的学历成反比,学历层次偏低的教师参加培训的意愿越强烈。证书因素,有的学校要求教师一年或几年内的培训必须达到多少学时数,造成教师倾向于单纯想获取培训证书,而不是想通过培训获得知识和技能上的提升。收入因素,因为教师的培训除了学校负担的培训费外,大部分教师要个人负责往返路费、住宿费、伙食费,尤其到外地培训,相关费用加起来往往都是不小的开支,考虑到培训相关费用的开销,有些教师对培训提不起兴致,这和个人收入及家庭的收入有直接的关系,收入高的个人

和家庭对于几千元的开销不太在意,年轻教师对于价格不菲的培训费用望而却步。

二. 鉴于中职学校教师的培训现状、对培训的需求以及影响教师培训的因素

笔者认为加强中职教师的培训工作应该从以下方面着手:

1. 完善中职教师培训政策和制度。各级各类职业教育管理部门应该根据中等职业教育发展的现状、发展趋势、省市经济社会展地实际情况,制定中职教师培训的相关政策,从政策和制度保障上确保中职教师培训工作。相关政策制定出来在一定的时间内就不能随意改动,这样中职学校在教师培训方面才会有章可循。各中职学校也可根据学校自身的特点和实际情况,制定本学校的教师培训规划,这个规划要有五至十年的规划,也要有每一年的计划。这样每一名教师在自己的职业成长规划中可以有的放矢地做好本人的职业培训计划。中职学校可以按照本校教师实际情况做出具体的教师培训规划,例如:每年校培的百分比、市培的百分比、省培的百分比、国培的百分比、出国培训的百分比。在制定培训规划的时候要考虑有一定的激励效应,在评优评先、职称晋级的过程中将教师培训考虑进去,可占一定的评分比例,这样会大大提高教师参加培训的积极性,改变以往教师对培训没有积极性的情况。

2. 利用好网络平台进行培训。在网络发达的当今社会,合理地利用网络平台进行培训是省时、省力、又节省资金的一种培训办法。这样培训形式已被很多省、市、学校所采用和接纳,培训的授课人员、参训教师可以跨省、跨市进行授课和接受培训,即节省了来回奔波的辛苦,也节省了大量的培训成本。这种做法唯一不足的是因为不是面授培训,培训的管理方所起到的作用有限,所以授课的互动性和授课的质量会有所降低。

3. 大力开发模块课程。省、市教育研究及管理部门可组织本省本市的专家学者大力开发中职教师培训的教学方法、专业培训模块课程。在基于中职教学内容和教学改革的基础上,从中职学校培训实际需求出发选择培训内容,增强中职教师内容的适用性,同时对中职专业课进行项目改造,实现培训课程在功能上的全面提升。在培训模式上要突破传统的以学科教学为中心的学科培训模式的局限,摆脱学科本位的基础课程和专业课程的思想束缚。培训方法上由原来的以培训教师为主逐渐向以受培训教师为主发展,可根据培训单位的不同需求适时更换模块教学内容,做到既有实用性,又有灵活性。培训课程要缩短开发时间和周期,如开发时间比较长,就难以跟上基层教师教育教学变化的速度。另外,培训课程开发可以分解成不同的小单元,根据基层学校的培训需要,适当地增加、减少、更换其中的一些模块,体现培训以人为本的培训理念,达到基层中职学校的培训要求。培训的模块课程要为培训学员提供尽可能多的可选课程模块,组成适合培训学员需要的培训课程体系,使接受培训学员可以结合个人情况,合理安排学习时间,掌握培训学习的进度。另外,培训的模块课程周期要短,这样培训学员不但可以增强学习动机,同时学习结果也可以得到比较及时的评价和反馈。培训的每个模块内容不要过多,要做到实用性强,做到必须和够用。构建培训课程模块体系以受培训教师的职业任务和行为过程为导向,以培养中职教师的学科基础知识和专业技能为主线,改革传统的中职培训学科课程模式,构建以教学技能、实践技能为中心的培训课程模式块体系。其主旨让受培训学员尽可能多地接触基础性内容和专业性内容,做

到模块精讲,专业技能多讲,让接受培训学员最大限度地学习各种教育教学理论知识、教育实践技能和专业实践技能。

4. 培训方式要多样化。教育管理部门和中职学校应以学校和教师的实际需求和发作为出发点,多种途径、多种形式、多种模式开展培训。要有针对性地解决教师教学中出现的现实问题和未来可能遇到的问题。对中职教师进行培训可以采取以下几种形式:

(1) 教育理念培训:通过培训使受培训学员在教育思维方式和观念上发生转变,培养中职教师从全新角度看问题的能力和水平。树立中职教师与外界环境相适应的教育新观念和全新教育思维方式。

(2) 教育心态培训。中职教师教育心态培训应该作为培训的中心和重点,这点不能被忽视,只有良好的育人心态,才能做好本职工作,做学生的良师益友,做到既教书又育人。中职教师的心态培训要引导教师建立个人良好的心态,有正确的世界观、人生观、价值观。只有中职教师具备良好的心理条件,才能教育出优秀社会主义建设者和接班人。(3) 中职教师能力培训。中职教师的能力培训是进行培训的基础,通过培训建立中职教师教育教学的能力基础,尤其包括对教师的教学内容的把控、教育教学技术的运用、管理班级和学生能力的提升、各科教师间的沟通协调能力等。(4) 中职教师个人技能培训。中职教师个人技能培训包含的种类繁多,包括英语培训、职业技能培训、资格认证培训、计算机及网络知识培训、现代化教学设备培训、学历学位培训、身体健康培训、出国留学及访学培训、组织学生课外活动培训等。

5. 探索教师校本培训的有效途径。校本培训是指在教育行政部门、教师培训机构的指导下,由中职学校组织领导,学校自主开展的教师培训。校本培训紧密结合学校教师工作实际,以提高教师教学质量为宗旨,促进教师专业发展和职业素养为目的的教师在职培训的一种形式。校本培训首先要明确教师的学习需求和发展需求,合理地制定符合本校教师实际情况的培训计划,开发适合学校特色的课程和教材,同时选择适合本学校教师的培训形式。这种培训有利于教师立足于岗位工作实际,内容灵活有针对性,能够达到中职学校与教师发展的和谐和统一。校本培训模式着眼于解决学校教学实际问题和教师培训需求,可以作为现有培训模式的有力补充加以利用。

参考文献:

- [1] 梁明义, 王本强, 马越主编. 职业教育知识实用知训手册, 职业教育基本概念与高等职业教育特色内涵[M]. 兰州, 兰州大学出版社, 2008
- [2] 贾淑云著. 教师培训的反思与展望研究[M]. 北京, 光明日报出版社, 2017
- [3] 褚宏启著. 教育政策学[M]. 北京, 北京师范大学出版社, 2011
- [4] 王兴华, 席敦芹. 欧洲职业教育教师培训政策研究及其对我国的启示[J]. 职教论坛, 2013(33): 4.
- [5] 刘艳伟. 中职专业骨干教师国家级培训研究[D]. 浙江师范大学, 2013

作者简介: 于文, 女, 汉族, 1972年1月出生, 天津大学硕士研究生, 管理学硕士学位, 研究方向: 职业教育管理 职称: 副高级讲师。