

拓展功能迎中职转型 赋能教师促持久发展

冯宏霞

(北京市黄庄职业高中 北京 100040)

[摘要]目前,职业教育正从“层次教育”转向“类型教育”,在转型过程中,中职教育的新定位对教师提出了新要求。经调查,目前中职教师对薪资待遇、晋职进修等绩效管理满意度低、职业认同感差、社会认可度低、焦虑感强的现状使得为教师赋能成为重中之重。为教师赋能,首先要进行顶层设计,之后要从专业培训、岗位锻炼、组织文化等方面拓展服务功能,提升中职教师的职业价值、缓解职业焦虑、消除职业倦怠,使其尽快适应中职转型,促进学校持久发展。

[关键词]中职教育;转型;赋能教师

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.07.691

2019年1月,国务院《国家职业教育改革实施方案》指出:“职业教育与普通教育是两种不同的教育类型,具有同等重要地位”。2021年4月的全国职业教育大会上,习总书记指示:“优化职业教育类型定位,深化产教融合、校企合作,深入推进育人方式、办学模式、管理体制、保障机制改革”。由此可见,职业教育已经从原来的“层次教育”转向“类型教育”,这就要求中等职业教育的办学目标、内涵、模式等方面进行全面改革,转型已成为中职发展的必然。

中职转型,教师是关键。近几年,中等职业教育受首都功能定位、招生政策、社会影响力等多种因素影响,在校生人数下降,生源质量不好,教学难度较大,课时总量减少,导致教师的职业满足感和幸福感降低。所以,在中等职业教育转型之时,需要借助组织管理,促使教师转变观念,提升专业能力,强化岗位锻炼,以尽快融入学校和专业发展,适应中职转型。

一、中职转型对教师的要求

(一)中等职业教育的新定位

1.抓核心,发挥中职教育的基础作用

职业教育包括初等职业教育、中等职业教育和高等职业教育,这表明中职教育在职业教育中处于基础地位。转型中的中职教育的基础地位,在教育层面,要从关注具体的技能培养转变成关注学生的核心素养培养,更多侧重“育”;在教学层面则从侧重于直接就业转化为升学教育为主,进行纵向贯通,为高等职业教育提供生源准备,与高等职业教育共同构成高技能人才培养的连续性教育通道。

2.拓内容,发挥中职教育的服务功能

我国经济正由快速发展转向高质量发展,这就要求中职教育在进行学历教育的同时,大力提升职业教育与区域功能定位的适配度,或开设新专业,或依据区域经济要求对原专业进行转型,以区域定位调整专业定位,加大为区域经济服务的力度。

3.挖特性,发挥中职教育的培训能力

中等职业教育要充分体现其职业特性,大力开展就业培训和职业体验教育:一方面面向成人进行就业技能培训、岗前培训、提高劳动力素养培训,为实现个人职业生涯规划服务;另一方面,面向中小学生开展职业体验教育,进行职业认知、职业启蒙、劳动技术训练等,指导他们进行职业规划、技艺传承,促进其全面发展、健康成长。

(二)中职转型对教师的要求

1.树立“大教育观”

传统教育认为教育是课堂教育,是从幼儿园到大学的教育,随着时代的进步,教育还应该包括实践教育、体验教育,岗前教育、岗位教育、转岗教育等,是全方位、多阶段、各有

侧重的终身教育。作为中职学校的教师,只有树立了全方位育人的理念,才能顺应时代潮流,符合中职转型的要求。

2.了解“区域定位”

中职教师要认真学习区域经济的定位、特点、发展方向、长期规划,了解区域内单位需求、发展趋势、内部文化,将职业内容与社会需求相匹配,开阔视野,活跃思维,快速适应中职转型。

3.形成“双师素质”

职业教育复杂的新技术、新方法、新要求,使得教师既要有教师资格,还要有专业技术资格;既要能讲授理论知识,还要会进行实践操作。所以,中职教师要走出校园,去了解企业、专业、行业,把握专业发展方向。只有把以上要求相融合,才能满足目前中职转型的需求。

二、转型中的中职教师现状调查分析

通过对《北京市石景山区学校教育满意度调查报告全区总报告(2021年度)》(以下简称“总报告”)的分析,发现:一方面,教师对自己的薪资、晋职进修、认可度等方面非常不满意;另一方面,家长和学生的反馈状况却是良好。问题出在哪里?笔者进行了深入分析。

(一)中职教师对薪资待遇、晋职进修等绩效管理满意度低

总报告显示,30%以上的中职教师对薪资待遇不(太)满意;超过四分之一的教师对“晋升进修”不满意。原因主要有:第一,和普通高中进行比较。同样做高中阶段教育,同岗不同薪,中职教师的心理落差大。第二,认为学校内部的绩效管理不公平。因为组织管理问题,存在“深井”现象,使教师相互之间交流少,领导不能做到全面兼顾、存在以偏概全现象。第三,中职学生个性较强,教师面对的学生情况比较复杂,需要付出的时间和精力也要多很多,但收效甚微,使得付出和收入不对等。

(二)中职教师职业认同感差、社会认可度低

受首都功能定位等多种因素的影响,中职的学历生源严重不足,出现学校转型、教师课时量不足等现象,使得中职教师感觉前途渺茫,职业认同感低。从学校数量、教职工人数、在校生规模等方面,中职教育都属于小众范畴,在整个教育体系中占比较小,政府的支持力度和重视程度相应较低。另一方面,中职学生学习基础偏差,行为习惯不好,导致教师的社会认可度也低。

(三)中职教育特点导致教师压力大、焦虑感强

中职教师的工作无论从形式和内容,都迥异于普教教师。课改、教科研压力大;行业新技术、新专业能力、信息化教学手段层出不穷,需要教师及时更新。通过对石景山区中职教师

的调研发现, 57.96%的教师工作内容和所学专业无关。在正常的教育教学和科研工作以外, 中职教师还要参与校企合作、社会培训、科技服务、资源建设等, 工作内容和形式也要随着社会的发展不断调整和更新, 以保证授课内容符合时代需求, 保证学生的职业素养不断提升。目前, 中职转型、1+X证书等新生事物, 使教师又要面临新的学习、培训、课程开发、与原课程融合等一系列工作, 压力可想而知。

三、赋能转型中的中职教师, 助力持久发展

(一) 顶层设计, 优化机制

1. 进行学部制改革, 打通各专业间的“深井”

中职学校一般按照专业进行管理, 各专业各自为政, 相互之间交流较少, 都听从最上面的领导者层层传递的信息和命令, 就像生活在一口口深井中, 这种自上而下的命令传输方式、深井似的管理方式容易使员工丧失积极性和主动性^[1], 不符合学生全面综合发展的现代教育观。

为了去除这个管理弊端, 可以实行学部制管理。对各专业特点进行分析, 按照具体情况, 将不同专业重新整理、归类, 划分成学部。学部承担学校学术和行政管理具体业务事项, 根据管理职能设立相应行政处室, 形成学部纵向专业(各专业群)发展和横向管理服务(行政处室)的二维矩阵; 各学部党支部、学部委员会、学术委员会和学校的行政处室形成了多维矩阵管理结构, 实现学校教育、培训、企业、资源四维发展的增值效应, 体现管理升级、服务下沉。

学部制管理的实施, 能够使学校信息知晓率提高、教师归属感增强, 确保有效、及时沟通, 大大提高工作效率, 保证工作质量。教师之间能做到多沟通、多交流, 学部各专业之间互相了解、互通有无、交流合作, 学校的规章制度能够及时上通下达, 集体氛围越来越浓厚。

2. 形成管理委员会, “术立”中职教师的地位

结合不同学校情况, 可以形成党建、德育、学术、法制与安全、行政管理等不同委员会, 各负其责、各司其职, 又相辅相成、相互支持、相互配合, 便于教师相互之间进行交流互动, 资源共享。

以学术委员会为例。学术委员会由不同专业、不同学科的高级教师、副高级以上专业技术职务的人员和一定比例的青年教师组成, 是学校内部最高学术机构, 行使学术事务的决策、审议、评定等职权, 管理学校知识产权工作。学术委员会按其章程开展工作, 可根据学校的学术事项设立若干专门机构, 具体承担相关职责和学术事务。根据需要, 可以在学部设立学术分委员会。委员的选举应当尊重基层组织和教师的意见, “学术委员会会议可以根据议题, 设立旁听席, 允许相关学校职能部门、教师及学生代表列席旁听”, 便于发扬基层民主。学术和行政相分离的制度, 使得教师能够专注于学术研究。

(二) 拓展渠道, 多元赋能

1. 专业培训、岗位锻炼, 拓展服务功能, 缓解职业焦虑

中等职业教育中, 教师不单纯是传授知识和技能, 更是培训师和工程师。教师、工程师、培训师, 三个角色各有侧重特长, 又能并行发展。如果要实现三个角色并行发展, 就要加强学习培训。在中职转型的过程中, 学校选派教师轮流去企业实习实训, 提升专业能力, 积累实践经验, 并有计划有实施有分享, 最终积累一整套专业案例, 形成教学的共有资源, 以实际

案例资源库助力专业发展。此外, 通过引企业入校、建立工程师学院等方式搭建平台, 教师直接参与企业的实际项目, 采用师带徒的机制, 手把手地提高教师的实际操作能力, 缓解教师在行业专业方面的焦虑。

学校给教师提供更多实践平台的同时, 也为职业教育不断拓展服务功能。比如, 结合学校特色, 以特级教师、高级教师带头成立工作室、面向社会承接实际业务项目, 不仅进一步提升教师和学生的实际操作能力, 还为企事业单位排忧解难, 同时也为区域经济发展助力。不同专业结合学生特点设计选修课程, 教师可以拓展自己的专业领域, 也可以发挥自己的特长跨专业教学, 还可以对外开拓团队建设和培训任务, 承担面向中小学生的技术技能培训项目和劳技课程, 可谓一举多得。

2. 组织文化、价值体现, 消除职业倦怠, 提升职业价值

(1) 情感联结, 平等交流

维系学校的纽带主要是情感, 是关爱、信任和尊重。管理者要对自身角色准确定位, 和教师进行平等的交流沟通, 关注教师的情感需求, 真诚、友善、及时回应教师的疑义和问题, 使得人与人之间的关系能在正向互动中积累善意, 走向良性循环, 从而避免因长期不关注其需求而引发的教师负面情绪与消极行为。

(2) 引领需求, 消除倦怠

职业倦怠本质上是需求感的丧失, 缺乏需求也缺乏被需求。教师作为知识分子, 其需求更多元, 层次更丰富, 更偏向于社会性需求, 更关注个人价值的体现、自我超越、成就感的获得等。管理者要及时发现教师的个性化需求, 创造条件满足教师的合理需求, 同时要为教师搭建平台, 引领其需求到更高层次, 推动教师的专业发展和个人价值的实现。

(3) 建设文化, 正确引导

文化是一个学校的优良传统和精神财富, 对人的行为有潜在的无形感召力量, 可长久影响师生的价值观和判断力。加强学校的文化建设, 用典型人物、典型事件为契机, 进行长期有意识地培育, 关注教师自我价值的实现、需求的满足及组织归属感, 促使老师全方位的分析问题, 消除心理方面的狭隘意识, 改善主观感受, 正向促进精神满足。

总之, 中等职业教育教师管理是一个系统工程, 需要紧密结合职业教育特色, 进行前瞻性思考, 对一些问题有预判、全局性谋划、战略性布局 and 整体性推进, 才能真正打造一个有执行力和创新性的团队, 为职业教育的可持续发展奠定基础。

参考文献

- [1] 斯坦利·麦克里斯特尔, 坦吐姆·科林斯, 戴维·西尔弗曼, 克里斯·富塞尔[M]. 林爽译. 赋能. 中信出版社, 2017.
- [2] 洪兆平. 下属公平感的由来、类型及对策[J]. 领导科学, 2016(18): 36-37.
- [3] 李晔, 龙立荣. 组织公平感研究对人力资源管理的启示[J]. 外国经济与管理, 2003(02): 12-17.
- [4] 丁夏夏. 基于公平理论视角下的高校教师管理[J]. 人力资源管理, 2018(06): 144.
- [5] 北京市石景山区学校教育工作满意度调查报告 2019: 113.