

# 职业教育教师培训系统化设计研究

吕广敏 李明月 韩田田

(平度扬帆职业学校 山东 平度 266736)

**[摘要]** 职业教育是我国教育体系的重要组成部分,每年为国家输出数量众多的职业人才。目前,我国正处于劳动密集型市场向知识密集型市场转变的过程中,对职业人才的需求有所变化,需要职业教育输出更符合市场需求的毕业生。提高职业教育教师的专业化水平和综合素质是输出更优秀人才的关键,职业教育领域内需要建立针对教师的系统化培训体系,本文主要围绕系统化培训体系设计展开分析和探讨,为推动职业教育领域师资力量发展提供思路。

**[关键词]** 职业教育; 教师培训; 系统化; 体系设计

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.06.2767

## 引言:

职业教育领域内,针对教师展开的培训需要从职业发展、教学方法、教学技能、交流能力、教学实践、信息技术等多方面开展,并非单一的教学条线。因此,想要切实有效地完成对职业教育教师的培养,需要构建教师培训的体系,实现对职业教育教师的系统化培养。因此,所谓培训系统化设计并非指设计培训系统,而是指设计系统化的培训活动。

### 一、职业教育教师培训体系现状

缺乏系统性是职业教育教师培训体系当下的主要特征和问题,主要表现为:培训内容过于简单,基本属于隔靴搔痒;培训内容过于随意,并不是按照教师的真正需求来安排内容,也不是按照一定的逻辑来进行课程之间的排列;培训内容过于零散,针对教师的培训多为短期,且召开时间不确定,缺少后续的跟踪巩固和监督环节;培训内容缺少层次,不是落后就是超前,无论哪一种都不利于职业教育教师的成长;培训内容重复,每一次培训都似乎是从头开始,讲不到教师真正需要的内容就到期停止,浪费教师的宝贵时间,也浪费培训资源。

### 二、职业教育教师培训体系的系统化设计

#### (一) 培训体系中的各方任务需要明确

在职业教育教师培训过程中,教师是参训对象,国家、地方和院校是培训主体,且各自有各自的优势力量,需要明确各方主要工作内容,共同构建起一个有层次的培训体系。首先,国家不能做常规培训,应当将重点放在教育理念、重大教育改革上。因为各省市地区、各院校教师的优劣势不同,在国家这个层面上难以做到各方均衡,一刀切更不可取。因此,国培的内容应以全新教育理念的推广、职业教育发展方向调整、重大教育改革为主,参训人员则为各地方、各院校的带头人。其次,学校实力有限,应更多解决教师日常教学、管理、科研中遇到的实际问题。各职业教育院校在日常教育教学工作开展中会遇到很多实际问题,这些问题可能直接影响院校的运转、学生的身心健康、教师的个人价值实现,解决这些具体的问题能够有效提高教师培训的成效。且院校内教师的时间协调难度稍低,零散的时间用于解决小问题再合适不过。然后,地方是职业教育教师培训的主要力量。地方在国家 and 学校之间承上启下,面对的各院校教师优劣势差距比国家层面小,综合实力比学校强,且能够从地区发展的角度来引领教师队伍发展。地方培训适合建设长期的、成长性的教育课程,并伴随有资格证书的考核和颁发,引领地区内职业教育教师的整体水平成长。

#### (二) 培训内容的系统性优化

针对职业教育教师的培训内容应具备一定的系统性,就如学生需要将新旧知识构建成网络一样,教师也不是学到了某个方面的知识就能够得到相应的教学能力,具有系统性、内部逻辑性的培训内容有利于教师综合水平的成长。每一个教学、管理、科研等方面的知识都不是孤立存在的,相互之间必然存在一定的联系,相辅相成,找准关键连接点是提高教师综合教育水平的关键。而且,市场的发展正在拉动着职业教育领域的发

展,几乎每一年市场对于人才的要求都会有所变化,相应的职业教育教师也需要跟上变化速度。所以,职业教育教师培训内容应当处于动态变化状态,而不是每一年的培训内容都和前一年一样。职业教育教师与普通学校教师不同,他们不仅需要掌握学科教育知识、专业理论实践,还需要掌握市场行业变化、人才需求动向、教育信息化技术、远程教育方法、教育心理学等相关内容,培训内容中应当注意增加或挑高后一部分的比例,因为这些都是与职业教育教师日常工作相关的内容,从参训人员的需求入手需要加重这部分的比例。

#### (三) 培训时间的灵活性布置

职业教育教师毕竟是在职人员,每天、每月、每季度有各自的教育管理和科研工作需要去完成,较难拿出大块的时间来参与长时间段的培训活动。时间短是职业教育教师培训的主要特征之一,但如果能够将这些短时间的培训串联起来,还是可以形成一个长远的培训链条,促使参训人员的成长。首先,职业教育教师培训体系需要一个宏观的长期培训计划。比如针对一批教师制定未来3~5年内的职业教育教师培训计划,从基础职业教育理念开始到具体的教学技能、沟通技能、信息技术、教育心理学,最终得到一批合格的职业教育教师。其次,根据每一次培训的内容量、难度来设计每一次培训的课时,尽量充实参训教师的参训体验,将需要培训的内容讲透彻。然后,建立线上线下混合培训平台,满足参训教师的个性化学习成长需求。比如有的教师本来协调好了参训时间,但因为突发情况为期1个月的培训他只听了第一周,那这样的教师可以通过向院校、进修机构、政府部门提出申请的方式来通过线上资源补课,追平其他参训教师的进度。最后,建立延后培训机制。有的教师因为特殊情况可能需要延后参与课程结业,或第一次考评未能通过,针对特殊情况地方教育管理部门可给予延后的处理,但必须在一定期限内完成。比如某教师参与的长期培训计划为3年,地方上规定5年内必须完成,否则本次培训以未通过结算,情况严重可取消任教资格。

#### 结束语:

职业教育教师是培养职业人才的重要力量,通过培训提高职业教育教师的专业水平、综合素养十分有必要。当前的教师培训体系存在系统性问题,并不利于职业教育教师的成长。本文从培训主题、培训内容、培训时间三个方面进行分析和探讨,目的在于推动构建一个从宏观、中观到微观的教育培训体系,为教师们提供更系统、更有内部逻辑、更符合工作需求的培训培养,提高职业教育师资队伍力量的整体进步。

#### 参考文献

- [1] 佟沛育. 公共政策视域下高校职业教师队伍建设研究[J]. 当代教育实践与教学研究, 2020(02): 118-119.
- [2] 向钺樾, 吕红. 高等职业院校教师专业化发展路径探索与实践[J]. 重庆师范大学学报(社会科学版), 2019(02): 107-112.