

中职青年教师“四维四段”核心职业素养提升

李 瑶

(日照市科技中等专业学校, 山东 日照 262300)

摘要: 教师是课程教学改革的主体, 是“三教”改革的关键, 通过理论与实践的结合, 鼓励中职青年教师多元发展, 探索职业院校青年教师核心职业素养提升的有效途径。

紧紧围绕“新教师有奔头、骨干教师有干头”的理念, 坚持“党建引领、师德为先、综合培育、内涵提升”的战略布局和“优化结构、提高质量、突出特色、辐射引领”的工作基调, 采用“招聘招引、人岗耦合、分层培训、以赛促长”的措施, 实施“引岗训赛”融合的教学团队培养模式, 将个人评价与团队评价相结合, 制定教师个体“师德践行能力、教学能力、科研能力、管理服务能力”四个维度评价标准, 实现教师从“新手—胜任—成熟—专家”四个阶段的转变, 形成了“多元化、系统化”的团队评价机制。

关键词: 核心职业素养; 师德践行能力; 教学能力; 科研能力; 管理服务能力; 新手; 胜任; 成熟; 专家

教师职业素养是教师在专业教育与教育教学实践基础上逐步形成与发展的。2019年教育部、财政部发布《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》(教职成〔2019〕5号)中指出, 要以“四有”标准打造数量充足、专兼结合、结构合理的高水平教师队伍, 中等职业教育青年教师作为教师队伍的重要组成部分, 鼓励青年教师多元发展, 是实现中等职业教育内涵式发展, 提升职业院校核心竞争力的关键性因素。

受招聘形式的影响, 大部分青年教师来源于国内普通本科院校, 在本科阶段未接受系统的师范类教育以及专业技能训练, 出现了入职后进入一段迷茫期的现象。此外, 由于职业学校学生的特殊性, 很难从教学效果上去评价教师的成绩, 难以看到教育的成效, 甚至得不到社会的尊重。现实与期望之间的巨大差异, 使他们在工作上表现为“缺乏工作动力, 把教学当成任务”。因此, 加速青年教师的成长, 促使他们具备良好的思想素质和较强的教育教学能力, 适应快速发展的现代职业教育的需要, 成了中职学校师资建设刻不容缓的重要工作。

中等职业教育青年教师作为教师队伍的重要组成部分, 青年教师职业素养的提高, 会推动整个教师队伍的水平大幅提高, 从而促进人才培养质量的提高, 推进职业教育提质培优, 增值赋能。教师成长需要发展的空间和动力, 更需要有平台的支持。根据对青年教师职业素养的调查, 教师们大都具备了广泛的“科学文化知识”和比较深厚的“学科专业知识”, 具备了“健康的身心素质”。所以, 研究主要针对中职学校教育教学岗位对青年教师更高要求的“师德修养”和普遍欠缺的“教学能力”“教研能力”“管理服务能力”等核心职业素养开展。

一、青年教师专业素养提升面临的问题

(一) 青年教师职业目标不明确, 发展规划不清晰, 能力提升受限。

(二) 青年教师师德教育缺乏, 工作积极性不高, 态度懒散。

(三) 青年教师培养模式单一, 教研氛围不浓, 教学能力提升受限。

二、青年教师专业素养提升目标

(一) 构建青年教师成长服务机制

落实“管理就是服务”的人本管理理念, 建立服务机制, 服务于青年教师的教育教学工作, 服务于青年教师教育教学能力的形成与发展, 服务于青年教师成就自我的精神需求。将社会主义核心价值观和新时代四有教师要求融入教师培养全过程, 使之成为共同价值追求, 实现教师思想政治素质和职业道德水平全面提升, 呈现教师敬业立学、崇德尚美的新风貌。

(二) 完善青年教师多维能力的发展机制

形成有效的岗位提升策略和管理制度, 完善教学交流机制、教学研究机制、教师合作机制和教师培训机制, 加速青年教师的发展, 基本完成四个维度能力的提升。

完成青年教师新手阶段成为合格教师, 胜任阶段成为优秀教师, 成熟阶段成为骨干教师, 专家阶段成为名师的培养过程, 实现青年教师由新教师向骨干教师、专家型教师、学科带头人转变的培养目标。

(三) 建立青年教师自我发展自我管理创新机制

改革青年教师成长评价内容, 完善评价办法, 建立以自我发展为目的的自我管理新机制。实施“四环并行”师德考核机制, 和“四力协同”多元评价机制。明确师德失范行为的负面清单, 引导教师严守师德规范, 对青年教师进行综合评价, 鼓励青年教师向“双师型”“开拓型”“研究型”教师发展。

三、青年教师专业素养思路方法

(一) 打造“四维四段”培养模式, 开辟青年教师多元化发展途径

1. 师德引领, 提升师德实践能力。

强化党建引领德育。将师德列为培训第一课, 实施学校思政育人协同共建、同讲一堂课行动; 制定师德考核意见, 采取自评、师评、生评、家长评的方法, 选树一批师德标兵; 对违反师德师风行为果断惩戒, 制定违反师德师风处理规定, 发现一起查处一起; 强化结果运用, 建立师德纪实档案, 把师德考核与评先树优、职务晋升等挂钩, 不合格的“一票否决”。

“师德为先”, 加强思想教育, 营造活动氛围, 提升青年教师幸福感和职业认同感。通过开展多层次的教师文化活动, 丰富青年教师职业生活, 提高教师的幸福感; 深入挖掘优秀教师典型, 综合运用授予荣誉、事迹报告等手段, 发挥典型引领示范和辐射带动作用; 采取实践反思、情景教学等形式, 把优秀教师请进学校诠释师德内涵, 形成校校有典型、榜样在身边的局面。

2. 精准研修, 提升基础教学能力水平

定期组织优秀教师讲座、示范课、研讨会、座谈会或让青年教师担任助教等形式, 让青年教师尽快掌握并熟练运用教学设计、考核方法、演讲技巧、信息技术。加强团队学习, 根据学科方向或者课程性质, 指导青年教师组建教学团队, 制定团队教学计划, 相对固定并长期坚持开展教学活动, 促使青年上好一门课, 精通一门课。

(1) “互联网+”, 融入教学全过程, 提升青年教师信息化教学能力。顺应“互联网+”和人工智能发展趋势, 加强“互联网+”背景下教学能力培训。组织在教学能力大赛获奖的优秀教师与青年教师师徒结对, 引导青年教师充分利用新技术、新方法、新工

艺等系列技术实现课程资源的整合,结合“精品资源库”“虚拟仿真”等资源灵活教学,把教育信息化作为教育系统性改革的内生变量,培养青年教师信息化教学能力,支撑引领教育现代化发展,推动教育理念更新、模式改革、课程重构。

(2)“以赛促长、以证促学”,促进技、能融通能力。探索实践“岗课赛训互联”的教学模式,营造基于“岗位-课堂-大赛-证书-考核”开放式培养环境,鼓励青年教师参与技能大赛、创新创业大赛等各级各类赛项,结合专业优势,运用大赛经验指导课堂教学,让青年教师在熟练掌握的职业技能和指导或直接参加技能比赛的过程中成为新知识的传授者,新技能的实践者、指导者,促进青年教师向“双师”型教师转变,成为真正的专业带头人。

(3)团队建设,精准帮扶,激发科研热情,提升科研能力。组建科研团队,针对每位青年教师的特点,量身定制青年教师成长规划,依托名师工作室,采取项目引领,任务驱动多种途径定期开展团队研讨活动。让青年教师掌握教科研论述的撰写技巧,帮助他们更好地开展教科研工作;邀请对口的高校专家,有教科研经验的骨干教师现身说法,介绍专业课题申报和研究的注意事项,了解行业发展现状;组织专业新技术培训活动,推进访问工程师计划,鼓励青年教师积极参与到企业项目实践中,通过校企之间的深度合作,构建产学研一体化模式,实现青年教师链接高层次人才的目标。

(4)三步同行、三位一体,精准定位,提升青年教师管理能力。“课前-课中-课后”三步走,提升青年教师的课堂管理能力。“课前”培养青年教师运用在线教育资源,精准获取学情的能力;“课中”培养青年教师课堂掌控能力,引导其在指导学生过程中形成感召力、影响力以及控制力;“课后”反思教学方法、教学策略,不断提升青年教师的教学领导能力,培养权威型教师。

“兼一帮一赛”三位一体,提升青年教师的班级管理能力。兼职副班主任,青年教师充分参与学生管理、教学管理工作,提高青年教师管理能力;有经验的优秀班主任帮助青年班主任成长,专门对其进行指点,让青年教师参与优秀班主任的班级管理工作,学习管理经验;组织班主任基本功比赛,促使青年教师学习管理知识,积累管理经验,实现青年班主任由班主任到首席班主任过度。

“专业群+专业队伍”建设,提升青年教师课程管理能力。将青年教师纳入到专业群构建、基于模块化课程教学改革教学团队中,培养青年教师课程设计、实施指导、评价反思以及开发整合能力,为课堂教学注入活力。加强专业队伍建设,实施校校、校外联合培养,发挥优秀教师的“传、帮、带、教”作用,不同主体间的“交流、反思、互助作用”,专兼职教师间的“优势互补,互相学习”作用,提升青年教师在教育教学中提升课程质量的能力,激发青年教师在教学实践中行使其课程领导力的潜能。

(二)健全“四维四段”评价机制,打造青年教师成长孵化园

1. 师德铸魂,打造“四环并行”师德考核机制

构建师德建设长效机制。建立党建工作领导小组、师德建设委员会等,发挥党员教师的带头作用,使教师党支部成为涵养师德师风的重要平台。

将师德师风评价纳入教师聘用、考核、晋升、评优等四个环节,出台《教职工师德失范行为处理办法》,明确师德失范行为的负面清单,引导教师严守师德规范。深入开展师德师风培育,开展师德标兵评选,强化典型示范引领。健全师德考核体系,实施工作实绩为导向的绩效工资制度,围绕“统一考核、分类计酬、向一线倾斜”原则,按照德、能、勤、绩制定绩效考核制度,并将结果运用于评先树优、职称评聘以及绩效工资中。通过一系列

激励机制,实现教师从“要我干”到“我要干”的转变。

2. “四维协同”,构建“四段提升”多元评价机制

围绕师德践行能力、教学能力、科研能力、管理服务能力等四个维度对青年教师进行综合评价,激发教师队伍内在活力。实施《新教师技能提升培养计划》,落实新聘教师转正定级考核机制,入校即确定发展方向和目标,试用期一年后聘请第三方命题、评判;改革职称评审机制,打通职称系列之间的壁垒,明确各类岗位基本职责和聘期工作任务目标;精准分析每一位教师职业专长,通过“师徒结对”,开展针对性帮扶;发掘德才兼备的青年专家型教师担任学校关键职能部门及学校领导班子成员,协助青年教师从“新手-胜任-成熟-专家”四个阶段的转变。

四、创新之处

(一)构建“四维四段”培养模式,实现青年教师多元化发展。区域整合优质资源,通过多元化、循序渐进的阶梯式培养,形成青年教师师德践行能力、教学能力、科研能力、管理服务能力“四维协同”的青年教师多元化培养体系。

(二)创新激励机制,打通青年教师发展通道

完善教师评价标准,形成在“四环并行”师德引领下,“四维协同,四段提升”的多元化评价体系。新招聘青年教师进入学校后必须进行定级转正、达标考核,结合教学新秀、教学能手、学科带头人、职称晋升、名师评选的政策要求,引导青年教师多元化发展。形成“想干的教师能干,能干的教师会干,会干的教师带头干”的积极向上的工作氛围。

五、结论

在中等职业学校青年教师培养方面形成一整套完整的、良性运行的、可借鉴的培养体系,产生一批高质量的理论和实践研究成果。促进区域职业院校青年教师多样化发展,培养出一批青年骨干教师和学科带头人,为中等职业学校提质培优提供强有力的师资支撑。

(一)青年教师的师德践行能力普遍增强

青年教师在一系列有计划、有组织的指导,树立起正确的思想观念,专业知识应用和专业实践能力进一步增强,专业指导更贴近现代企业的要求。

(二)青年教师整体教学能力较高

青年教师经过各种能力展示活动的洗礼,专业基础知识越来越全面,教学能力不断增强,教学水平不断提高,课堂教学的效益会越来越明显。

(三)教师科研意识和科研能力明显提高

青年教师将树立终身学习的观念,主动学习,主动地搜寻教育科研信息,针对教育困惑和教学难题开展研究,成为教师的自觉的行动。

(四)青年教师整体管理服务水平提高

青年教师经过专题指导和跟班学习,开拓管理思路,积累起管理办法和教育智慧,管理水平不断提高。能胜任班级管理,有效开展问题学生教育的教师人数不断增加。

参考文献:

- [1] 中职院校汽车运用与维修专业群课程建设的策略[J]. 郭家骏. 时代汽车, 2023(07).
- [2] 地方中职院校专业设置现状、问题分析及策略[J]. 谢平娟. 黑龙江教师发展学院学报, 2022(03).
- [3] 中等职业学校青年教师的成长与培养方法[J]. 王卉. 科幻画报, 2022(05).

基金项目: 2023年度日照市职业教育教学改革项目《职业院校青年教师“四维四段”培养模式探究》, 课题编号: 202324。