

# 有效提升中职青年教师教育教学技能策略研究

宇金会

(云南省保山市昌宁县职业技术学校, 云南 保山 678100)

摘要: (中职)青年教师大多毕业之后直接迈向了工作岗位,无论在经验还是知识储备方面均呈现出明显的不足。基于此,加大对(中职)青年教师的培养力度,全方位提高他们的教育教学技能是中职院校当前乃至未来面临的重要课题。本文就有效提升中职青年教师教育教学技能的必要性以及有效策略展开深入探究,以期尽快帮助青年教师成长为教学能手,为中职院校的长远发展贡献绵薄之力。

关键词: 中职; 青年教师; 教育教学技能; 策略

教育质量关乎一所学校的发展,是其生命之所在。任何一所学校,要想实现长远发展,必然需要依靠的是雄厚的师资力量。其中,教育质量的提升关键为加大力度培养教师的教育教学技能。现如今,就中职院校的师资队伍年龄走向而言,教师队伍愈发趋于年轻化,青年教师所占的比重越来越高,无疑是知识创新以及技术创新的生力军,与中职院校的未来发展有着密不可分的联系。当前乃至未来,中职院校应将培养青年教师的教育教学技能置于工作的首位,唯有如此,才能对教师、学校乃至学生各方面的成长发挥出关键积极的作用。

## 一、有效提升中职青年教师教育教学技能的必要性

随着中等职业教育在整个教育体系当中的位置和作用越来越凸显,中等职业院校的规模在不断扩大,对专业技能课教学要求越来越高。为了灵活应对师资短缺问题,中职院校不断在引进大量的青年教师,其中,不乏获得硕士、博士学历的教师。从整体出发,尽管青年教师具备扎实的专业知识基础,思维活跃,视野开阔,但是,大多数青年教师并不是师范类院校毕业,未接受系统的教育学和心理学知识学习而直接从学校迈向工作岗位,导致他们最缺乏的就是教育教学实战经验,加上他们并未接受过系统的教学培训,青年教师的教学技巧有待于进一步提高。一项数据调查显示,部分中职院校的课程存在明显的师资力量不足的问题,青年教师不得不承担主要课程的讲授、学生辅导等任务,类似的仓促安排很可能导致青年教师匆忙走向教学第一线,自然会影响教学质量。除此之外,还有一部分青年教师侧重于扮演“教书匠”的角色,反而忽视了教学研究,教学内容陈旧,教学方法保守,实际教学经验不足,专业技能不够精湛,教学能力得不到有效提升,同时,班级管理及管理经验尚浅,这进一步使得教学质量不高等问题越发凸显。当然,还有一部分中职院校在评定职称的时候过于侧重科研成果,对教师教学工作的重视程度不高,这使得一部分教师对教学工作的投入不足,疏于教学基本功的磨炼,这也有可能影响教学质量。以上种种现象迫切要求中职院校应果断采取多元化的策略有效提升青年教师的教育教学能力,这不仅有利于加强中职师资队伍的建设,而且对中职院校本身的长远发展发挥着至关重要的作用。从长远发展的视角出发,有效提升青年教师的教育教学技能,是时代发展不可回避的教育议题。

### (一) 人才强国战略的需要

教育与人才已然成为当今时代中国发展的两大核心主题,尤其是人才在经济以及社会发展进程中的作用越来越突出。基于此背景,中国提出了“人才强国”战略,旨在通过全面提升人才的培养质量实现国家的长远发展和全面振兴。中等职业院校作为人才培养的重要基地,承担着为社会培养数以万计高素质技术技能型人才的重要使命。中等职业院校的教师作为具体教育教学活动的关键组织者和执行者,他们的教学能力以及科研水平与人才培

养质量息息相关,同时,也对促进社会发展以及服务社会发挥着至关重要的作用。中职院校教师的教育教学技能直接反映在了人才培养的质量层面。由此看来,人才强国战略要求青年教师更应主动积极的承担起其重要的教育教学任务,不断为学生提供优质的课堂内外教学服务。

### (二) 中职办学定位提升的需要

中等职业教育作为国民教育体系的重要组成部分,其办学定位直接关系到人力资源的质量和结构。尤其是最近几年,中职院校的办学方向发生了两大根本性转变,其一为由以往的教学主导型逐渐向着科研型或者教学科研型的方向转变;其二为中职院校日益向着内涵式方向发展。不论是办学定位的高移还是办学方式的转变,均将有效激活中职院校的教学氛围,充分调动起教师们的创造积极主动性,与此同时,也对教师们的教育教学技能提出了更高要求。青年教师教育教学能力的提升有助于促进教学方法的现代化,教学内容的实用化以及教学过程的科学化,有利于全面提高中职教育的整体水平,旨在为社会经济发展提供个性化的服务。

### (三) 提高教学质量的要求

教学质量是中职教育的生命线,直接关系到学生能力的培养和发展。在新时期,提高教学质量已然成为中等职业教育改革与发展的核心任务。国家教育主管部门明确规定教师应在人才培养以及教育教学中投入更多的精力,尤其应重视教学研究以及教学内容、教学方法的改革,同时,不断通过改革提高自身的学术水平和业务能力。中职青年教师作为新时代教师队伍的重要组成部分,他们掌握的职业理念、教育技能、综合素质等是确保教学质量的关键要素。由此看来,有效提升中职青年教师的教育教学技能有助于提高教育的整体质量,同时,也是实现教学目标的关键途径。

## 二、有效提升中职青年教师教育教学技能的有效策略

### (一) 搭建平台,拓宽途径

青年教师的成长与发展离不开中职院校的鼎力支持,其中,最关键的任务就是为青年教师搭建一个有利于成长和发展的平台。

打破学科壁垒,创建跨学科课程及协同科研平台。随着社会的蓬勃发展,跨学科教学能力已然成为青年教师亟待提升的能力。然而,当前,中职院校显然对跨学科整合教学的支持力度不足,究其根本原因,在于教师跨学科知识储备以及跨学科基础薄弱。为了从根本上扭转这一局势,中职院校应主动研发跨学科课程并建立跨学科协同科研平台,切实为青年教师提供良好的跨学科教学与科研平台,大幅度提高青年教师的跨学科教学能力水平。一方面,中职院校应主动打破学科之间的壁垒,加强学科之间乃至学院之间的联系与合作,促进科研人员的单打独斗向跨学科教师团队方向转变。更重要的是中职院校应加强与科研院校的协同合

作,为学科融合提供宽阔的平台,创造有利的机会。另一方面,中职院校还应积极成立“任务组”,简言之,积极邀请不同学科的青年教师组成跨学科项目团队,依托项目开展跨学科协同研究,为教育教学提供崭新的视角。

打造线上金课和仿真模拟实验室,有效提高青年教师的数字化教育教学能力。第一,中职院校应加强制度建设,着重优化完善线上金课奖励制度。具体而言,中职院校可将线上金课建设纳入青年教师教育教学成果,同时,将其与教师职称评定以及绩效奖励等有机结合起来,旨在进一步扩大金课的影响力,充分调动起青年教师加入金课建设的积极主动性。第二,定期组织开展有关金课方面的省级、国家级线上、线下培训,或者,中职院校也可以积极邀请专家面对面指导青年教师金课建设,在有效提高青年教师金课建设能力的同时切实打造一支拥有较强数字化、信息化教学能力的师资队伍。第三,引导教师树立正确的数字教学观念,搭建一体化虚拟仿真实验平台,为青年教师及时将理论付诸实践提供机会,创造平台。

## (二) 创新制度,重视培训

岗前培训:调查显示,当前,部分中职院校针对青年教师岗前培训的方式主要集中于规定时间内集中授课,类似的培训方式效果并不明显。为了强化培训效果,中职院校可以尝试采用分散授课代替集中授课,关键是结合青年教师的教学实践,积极尝试采用多种多样的培训方法,比如讨论分享、答疑解惑、实战演练、互相点评、自主探究等,切实将岗前培训当中的“听课”与实际教学过程当中的“上课”紧密联系起来,具体问题具体解决。除此之外,中职院校还应聘请经验丰富的教师担任青年教师培训期间的导师,坚定不移的贯彻落实“专业导师制度”,同时,设立竞赛机制,切实将导师制度与教师教学竞赛紧密联系起来,充分调动起老教师帮扶新教师的动力。通过采取一对一传、帮、带的有效举措,旨在有效解决岗前培训过程当中存在的各方面不足,激励越来越多老教师投入新教师的帮扶工作中,在学校内、部门内营造积极向上的互帮互助氛围。

职后培训:中职院校应从青年教师的切身利益出发采取有效的激励措施提高青年教师参与职后培训的积极主动性。比如,薪酬是青年教师最为关注的,也是中职院校非常重要的物质激励手段之一。中职院校应着重在经费方面给予青年教师强有力的支持,尤其针对在职后考核过程中成绩优异的青年教師,学校应给予他们切实的奖励。与此同时,中职院校应制定系统且完善的职后培训考核制度,设立教学创新奖、优秀教案奖等,将教师的课堂教学效果、学生评价结果、导师意见等纳入评价体系,将青年教师的培训表现与职称评定紧密结合起来,充分调动起青年教师参与培训的积极主动性,为其专业成长与发展提供源源不断的动力。

## (三) 回归初心,锤炼技能

青年教师的教育情怀以及教育使命是充分调动教师成长发展积极性的内部动机。内部动机产生于教师本身,在动机的驱动下,教师的教育教学兴趣和欲望将越发高涨,与此同时,教师也将主动采取多种积极有效的措施提高自身的教育教学能力。尤其针对青年教师,在其心态浮躁的当下,教师必须在中职院校积极有效的引导下回归教育初心,争做“四有教师”,保持对教育事业的热爱,以充分彰显教书育人的价值。

中职院校应借助问卷调查、面对面访谈等方式了解青年教师年龄、学历、教学经历、专业能力等多角度、多层次发展状况,尤其应关注教师个体专业发展意愿与需求,在此基础上,帮助青年教师制定中期、长期成长发展目标,同时,采取入职培训、岗

前实习、班级管理多元化的方式面向新入职的青年教师开展定向培训,逐步引导青年教师尽快适应“教师”的角色。除此之外,中职院校还可充分发挥专家资源的优势,在专家的指引下帮助教师站在更广阔的视野审视个人的教育行为,以便形成特色化的教育风格。

青年教师应以日常教育教学为契机,不断锤炼教学技能,尤其应及时反思并总结教学效果,充分挖掘个人优势,与学生形成个性化的互动形式,增强学生对自身的信赖与认可。除此之外,教师还应借助区域或者省级竞赛不断磨炼个人实践技能并积极主动参与各项科研以及实践项目,以便达到以赛促学、以赛促教的目的。

## (四) 特色考评,激励前行

中职院校应构建公平且极具特色的教师考评机制,注重考核教师的创新、协作、反思等多维度的能力,在不知不觉中促进青年教师教育教学技能的有效提升。

中职院校应建立健全业务考核积分制度。简言之,在满足教师自我发展需求的基础上积极丰富评价内容,以获取积分的方式评价青年教师的专业发展程度。论文、公开课、竞赛奖等均属于传统的评价项目,在此基础上,中职院校还应提倡自选项目,比如鼓励教师积极邀请同行观摩个人教学活动,与同行们分享优秀的教育故事以及教学案例,一经录用,教师将获得相应的积分。积分制评价最突出的优势在于能充分彰显“以人为本”的理念,不仅能给予青年教师足够的自由成长空间,而且还有利于改善教师与教师之间的关系。在多方力量的支持下,青年教师主动成长与发展的内在动力更强烈。

中职院校应打破常规,积极设立伙伴奖项,以便全方位评价青年教师在团队精神、创造能力、师德素养等方面的表现,充分激发青年教师持续向上的发展动力。比如,中职院校可以积极评选优秀职能小组或者引进“爱创”团队项目评选。针对“爱创”团队项目评选,每个部门、团队均可以携带项目参与竞选,这不仅为青年教师搭建了一个向优秀教师学习的平台,而且还有利于充分调动起青年教师参与创造创新的主动性。就优秀职能小组评选而言,这无疑为青年教师提供了一个弘扬团队合作精神的平台,有利于为教师的全方位发展奠定坚实的基础。

## 三、结语

综上所述,青年教师作为中职师资队伍的重要组成部分之一肩负着培养创新型人才的重任,他们的教育教学技能直接影响着中职院校整体的教学水平。中职院校应将搭建平台,拓宽途径;创新制度,重视培训;回归初心,锤炼技能;特色考评,激励前行作为着力点,努力完善青年教师教育教学技能提升机制,以不断探索青年教师可持续发展的新模式。

## 参考文献:

- [1] 康灵红.新时代中职德育教师育人能力问题及提升研究[J].新课程,2023(6):166-168.
- [2] 吴仁礼.浅谈新时期中职学校德育教师应具备的素质[J].成都师范学院学报,2007,023(004):103-104.
- [3] 黄黔东,柏章发.青年教师提升教学能力有效策略研究[J].科技经济导刊,2020,v.28;No.730(32):124-125.
- [4] 张忆雯.中职专业教师教育教学研究能力的提升策略[J].职教通讯,2016(26):4.
- [5] 王超群.中职班主任德育工作能力的提升策略研究[J].中外交流,2020,027(018):158-159.