

浅谈职业院校汽车维修专业教师队伍的建设路径

◆侯 伟

(大连交通技师学院 116013)

摘要:职业院校始终把队伍建设作为院校内部管理建设的第一要务,本文结合汽车维修专业教师队伍的建设经验浅谈教师队伍的建设路径。
关键词:汽车维修专业;教师队伍建设;建设路径

职业教育作为一种类型教育,具有一定的特殊性,一是在国家教育体系中所处位置特殊,它既要与普通教育规范互通,又要与高等教育层次衔接,更要与就业创业紧密对接,这就要求我们的教师既懂教育、又要精专业、还要懂市场;二是其面对教育对象特殊,职业教育更多面对的是普通教育淘汰者、是家庭教育的失败儿,这就要求我们的教师有“情与教育相伴,爱与服务同行”的职业意识;三是其承担责任的特殊,要确立中国制造的最终走向中国创造,工匠培养的起点在职业教育,这就要求我们的教师必须有“干一行、爱一行、钻一行”精益求精工匠品质和精神。为此,职业院校始终把队伍建设作为院校内部管理建设的第一要务,本文结合汽车维修专业教师队伍的建设经验浅谈教师队伍的建设路径。

一、强化教师队伍建设,确立教师主体地位

在各项工作中重视教师主体地位的发挥,建立了校长信箱,定期召开教职工座谈会,坚持教职工代表大会制度,更好的促进了院校科学发展;建立了以教师为主体的绩效分配制度,根据教师岗位工作质量和数量进行绩效评定,依据教师平均绩效确定管理岗位绩效;建立了以教师为主体的院校干部选拔机制,以系部主任、骨干教师为重点的培养体系,形成了以教师岗位为核心标杆的人力资源管理机制,充分体现了教师在院校建设和发展中的主体和主人地位。

二、坚持教师师德建设,提升岗位责任意识

习总书记在第三十个教师节的讲话中提出了教师的四有标准,即“要有理想信念、要有道德情操、要有扎实学识、要有仁爱之心”。《中等职业学校教师专业标准(试行)》把“师德为先、学生为本、能力为重、终身学习”作为教师发展的基本理念。在工作中我们坚持把师德建设贯穿到教育全过程,提出“安全、秩序、环境、纪律、习惯、服务、标准”14字工作标准,制定《教师(班主任)行为规范》,引导教师加强行为修养,加强教师职业习惯和职业意识的养成,最终让习惯的养成真正的通过教师的成长进行传承;师德培育在持久,师德建设在日常,思想的磨练在岗位,教师职业道德培养和体现的最佳平台就是班主任岗位。只有担任班主任工作,教师才能体会到教师这份工作的意义和价值,才能培养责任心与爱心,也促进教师人格的提升与完善,不断提升教师个人修养,不断推动道德提升。

三、启动职业生涯规划,建立教师培养体系

1.确立个人发展目标,制定职业生涯规划

质量决定队伍的内涵,速度则决定队伍的竞争力,在保证队伍成长质量的前提下,我们不断创新人才成长途径。院校制定了“一年入门、三年成型、五年成才”的培养目标,教师在“衡外情、量己力”的情形下,树立明确的目标与规划,根据院校发展需求结合自身情况制定了三年职业发展规划,对个人提出学历提升、能力提升、职业资格获取、职称晋级等方面的具体发展目标,鼓励教师围绕个人职业规划向组织提出需求。

2.加强培养制度建设,明确教师成长路径

围绕“双师”型队伍建设,院校制定了《教师岗位标准》、《教师企业实践管理方案》、《专业教师技能清单》,使教师企业实践制度化、专业操作技能清单化,更好的促使教师专业技能的阶段提升。教师培养按类别、定目标、分阶段进行:第一步,学上课,要带班。第二年,会上课,能带班。第三年,上好课,带好班。第四步,独当一面。五年左右教育教学基本功熟练扎实,教育教学思想先进,与时俱进的教育理念。善于学习研究,有很好的教育教学方法,教学水平高。具有一定的教育科研能力,针对教学实践,开展课研活动和教育创新,成为教育改革的

探索者、实践者。能在学校工作中成为教育教学和科研骨干。成为专业方向或项目的负责人,具备成为教研组长的能力。

3.由“外压”转为“内需”,优化大赛训练制度

众所周知,教师主动“请缨”往往可以产生无穷动力和无限的创造性,而被动派遣则会自觉不自觉地产生许多抵触和借口,很难收到应有的效果。现实中,有不少职业院校在落实教师带大赛的过程中,都会遇到各种各样的难题,有客观的困难,也不乏主观的推托。我校汽车专业近年来,形成了大赛竞聘上岗,系部良性竞争的良好氛围。让教师能够真正有需求、有积极性、有条件地走进大赛,汲取营养和真知。

4.教师脱岗企业实践,成就“双师型”教师队伍

对于“双师型”教师的培养,顶岗培训是我校选择的重要途径之一。顶岗培训不是一刀切,而是分层次、分专业、分教龄、分时间进行,不仅要数量,更要质量。教师不合格,技能不过关,最终由教师顶岗培训的企业说了算。在企业里和一线技师一起生活、工作、锻炼,亲身感受着企业的新标准、新工艺、新技能。作息时间和管理制度,完全按照企业的规章制度执行。顶岗培训的教师们企业学到了许多书本上没有的东西,眼不高了、手不低了,教学实训水平飞速提高。

5.引入第三方评价机制,完善师资队伍培养体系

2015年开展第三方教学评价,在“名校建设工程”实施过程中,通过制度建设和机制创新使得办学效能得到极大提升。突出对师资培养绩效的评价,高度重视对教师教学质量、学生欢迎程度以及教学效果的判定评价。

引入第三方评价不仅可以对教学效果进行全面科学评价的重要手段,也可以进一步了解教师培养质量是否符合学校发展要求,满足学生的学习需求;并根据评价结果了解人才培养工作中存在的问题以及改进措施。帮助教师找出问题,提高自己,帮助学校优化政策,改进制度。

中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》中提出“人才是经济社会发展的第一资源,建设一支师德高尚、学识渊博、教艺精湛、技能过硬、敬业奉献的教师队伍,是立校之本、强校之基。未来,院校在队伍建设中将充分发挥创新人才评价机制,优化人才评价“指挥棒”作用,健全人才顺畅流动机制,加强企业技师参教力度,强化人才激励机制,仅仅围绕“创新精神、企业精神、工匠精神”,突出创新创业导向等方面进行大胆的尝试和创新,为人才的培养和长远发展奠定良好的基础。

