

职业院校教师专业发展路径研究

◎ 王殿安

摘要: 文章结合自身职业院校教学和管理的成长历程, 分析职业院校教师专业发展的影响因素, 研究探索职业院校教师专业发展的合理路径。

关键词: 职业院校; 教师; 专业发展; 路径

教师专业发展受多方面因素的综合影响和制约, 全面提升教师专业素质与能力是一个渐进的过程, 既需要教师自身的不懈努力与奋斗, 教师家庭的理解与支持, 也需要学校的多途径培养与培训。同时, 政府也要有所担当、有所作为, 全社会都要积极营造尊师重教的良好氛围。

一、个人因素

1. 树立职业理想

职业理想是人们依据社会要求和个人条件, 借想象而确立的职业选择与奋斗目标, 即个人渴望达到的职业境界, 具有差异性、持久性、时代性等特点。人们常说, 不想当将军的士兵, 就不是一个好士兵。总结一些优秀教师成长历程, 我们不难发现, 教师要做好教书育人工作, 成就一番轰轰烈烈的事业, 一般都具有远大的职业理想, 具有甘当蜡烛、甘当人梯、甘当铺路石的职业献身精神。新时期教师的楷模孟二冬以其平凡而伟大的一生, 书写了一篇篇壮丽的诗章, 成为全国教师学习的榜样。缺乏职业理想, 人生就会迷失方向, 不树立远大的职业理想, 就很难成为一名优秀的人民教师。

2. 规划职业生涯

职业生涯规划是一个人对其一生中承担职务的相继历程的预期和计划, 这个计划包括一个人的学习与成长目标, 及对一项职业和组织的生产性贡献与成就期望。对于走向教学岗位的教师, 要做的第一件事情, 就是做好自己的职业生涯规划。职业生涯规划, 实质上就是职业理想的具体化, 把远大的职业理想细化为不同阶段的奋斗目标, 达到积沙成塔、集腋成裘的目的, 最终实现人生总目标。目前专家学者虽然对教师职业生涯的不同阶段有不同的划分方

法, 但是总体上仍然大同小异。江苏省无锡交通高等职业技术学校要求青年教师, 1 年熟悉教学环境, 2 年站稳讲台, 5 年成为骨干教师, 7 年成为优秀教师, 10 年后逐步成为教学名师。通过引导青年教师做好职业生涯规划, 配合以强有力的政策措施, 有力地促进了教师专业素质与能力的显著提升。

3. 更新教育理念

教育理念是教育教学活动必须遵循的基本思路和指导思想。由于职业教育具有就业导向的民生性、服务经济的直接性、产业需求的关联性、能力素质的综合性、生源结构的层次性、教学活动的现场性、教学手段的多样性、外部联系的开放性等特征, 与基础教育和普通高等教育相比, 具有自身独特的运行轨迹和发展规律。因此, 职业院校的教师必须遵循职业教育发展规律, 树立与高素质技能型人才培养相适应的全新教育理念。如德育为先的理念、终身学习的理念、能力本位的理念、以生为本的理念、自主(合作、研究)学习的理念、因材施教(因材施教)的理念、创新(创业、创造)教育的理念、快乐教学以及民主教学的理念等, 在职业教育的教学活动中都具有特殊的意义。新的教育理念是教师专业发展、学校有效管理、学生健康成长的前提条件和重要保证。

4. 夯实职业根基

在市场经济的大潮中, 广大教师要克服浮躁情绪, 脚踏实地一步一个脚印地去做好自己的本职工作, 从每一点一滴做起, 善始善终, 善做善成, 努力实现自己的职业理想, 践行自己的奋斗目标。要按照“学习、实践、反思、改进、提高”的逻辑顺序循环往复, 不断提高自己的职业素养, 提升自己的职业能

作者简介: 王殿安, 江苏省无锡交通高等职业技术学校教授。

师资队伍建设

- 59 -

力,夯实自己的职业根基。特别是青年教师,要经得起各种诱惑的考验,甘于清贫乐道,坚守三尺讲台,书写壮丽人生。作为职业院校的教师,要树立新的财富观、荣誉观。“桃李不言,下自成蹊”,当我们桃李满天下时,那就是对社会的最大贡献,那就是最大的财富,那就是人生的最大成就。

二、学校因素

学校是教师工作的职业场所,学校的培养与培训对教师专业发展具有举足轻重的作用。但凡优秀的职业院校,虽然办学理念各有不同,但始终都贯穿着“质量立校、人才强校”这一条主线。为促进教师的专业发展,作为学校管理者应制定好“一个规划”,实施“三大工程”。

1. 制定师资队伍发展规划

各个职业院校应结合五年发展规划,根据事业发展需要,在广泛调研的基础上,制定出切合实际的师资队伍发展规划。规划不仅要有远景目标,也应该有阶段性的任务;不仅要重视数量增长,也要重视师资质量的提升;不仅要重视教师的业务素质,也要重视师德建设。要强化规划的执行力,一张蓝图绘到底,一年一年地贯彻下去,直到取得实实在在的成效。

2. 实施教师培训工程

当今社会科学技术飞速发展,科技变革日新月异,知识更新的周期和速度越来越快,因此必须实施教师培训工程。培训工作要讲求实效,提高培训的针对性。将教师的国内培训和国外培训结合起来,学历提升与业务提高结合起来,理论培训与技能培训结合起来,校内培训与下企业挂职锻炼结合起来,常规培训与专项培训结合起来,开创全方位的教师培训新途径。

3. 启动名师建设工程

一个名师就是学校的一面旗帜,可对学校的专业建设、课程改革、教学研究发挥巨大的引领作用。职业院校应尽快地启动名师工程,通过外引、内培、协作等多种方式逐步形成一支名师团队。对名师团队的建设,要舍得资金投入,建立相应的激励机制,放手使用名师,实施专家治校、教授治校,让他们参与学校的管理,对重大决策具有知情权、参与权,对他们承担的重大研究项目给予经费支持,创建更多的名师工作室。

三、政府因素

1. 制定教师职业标准,建立教师进入退出机制

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-

2020年)》(以下简称纲要)提出,要完善并严格实施教师准入制度,严格把好教师入口关,完善教师退出机制。《纲要》还提出,国家制定教师资格标准,提高教师任职学历标准和品行要求,建立教师资格证书定期登记制度。将师德表现作为教师考核、聘任(聘用)和评价的首要内容。制定教师职业标准,建立教师进入退出机制,是经济发达国家的通行做法,我们应该结合自己的国情很好地加以借鉴,并在实践中不断加以完善。

2. 提高教师经济待遇,建立健全有效的激励机制

为了吸引优秀人才长期从教、终身从教,《纲要》中还提出,要依法保证教师平均工资水平不低于或高于国家公务员的平均水平,落实教师绩效工资制度。目前,我国教师的经济待遇明显地“被提高”了,做为经济大省和教育大省的江苏,普通高等学校教师收入如何我们不得而知,但通过直观的比较,职业院校的教师收入却明显低于公务员的收入,至于苏北农村教师的收入,更是令人“悲催”。为了教育发展,特别是职业教育发展的大计,我们恳切希望政府有关部门,尽快完善教师绩效工资制度。

3. 支持师范教育发展,建立政策扶持机制

师范院校承担着培养教师的光荣任务,是我国教师队伍的摇篮。为了支持师范教育的发展和鼓励优秀青年报考师范院校,从2007年秋季入学的新生起,国家在北京师范大学等六所部属师范大学,实行师范生免费教育。免费教育师范生在校学习期间,免除学费、免缴住宿费,并补助生活费。当前,除了继续完善师范生免费政策外,政府还应在师范教育的专业设置、学科建设、基建投资、科研立项、人才引进、教学评估等各方面,给予更多的政策支持。没有一流的师资,就不会有一流的教育。同样,没有一流的师范教育,就不会有一流的师资。支持师范教育的发展,应该引起政府和整个社会的高度重视。

参考文献:

- [1] 马长越.职业院校青年教师成长路径探索[J].西南农业大学学报(社会科学版),2012,(4).
- [2] 王笑梅.关于青年教师成长规律的研究[J].教育探索,2003,(3).
- [3] 曲铁华,牛海彬.高校教师专业发展途径解析[J].现代教育科学,2007,(9).

责任编辑 张晓雁