

中职优秀教师的内涵表现与发展路径探索

刘尚明

(本溪市化学工业学校, 辽宁 本溪 117000)

【摘要】优秀教师是学校改革发展根本的力量,是教育教学的骨干,在理清中职优秀教师层次和内涵的基础上,从内外两个方面研究了影响优秀教师成长的因素,进而在教师自我激励、企业培养、学校培育、项目支撑、社会支持等方面规划了发展路径,最后分析了优秀教师的评价标准。

【关键词】中职教育;优秀教师;影响因素;发展路径

【DOI】10.12294/j.issn.1673-0992.2022.06.020

职业教育担负着培养生产、服务、管理一线技能型人才的重要任务,是与国民经济联系最为密切的类型教育。要实现职业教育的大发展,关键在于职业学校的教师。百年大计,教育为本;教育大计,教师为本。教师承担着传播知识、传播思想、传播真理的历史使命,肩负着塑造灵魂、塑造生命、塑造人的时代重任,是教育发展的第一资源,是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要基石。

“教师是一切教育变革的根本力量”和教学质量提升的关键因素,优秀教师是教师群体中专业发展的佼佼者,他们有着崇高的职业信念、高尚的人格和职业道德、精深的专业知识、极强的教学能力和科研能力,更重要的是他们有着强烈的专业自主发展意识。

虽然每一位优秀教师的发展路径不同,但是好教师身上具有相同的素质,成长轨迹有想通之处。找到这个群体中的共性因素研究,发掘出个人成功经验背后的普适性,从而发挥引领效应,让他们的成功范例起到领衔、示范、激励、凝聚和辐射作用,为提高中职教师整体素质做出应有的贡献,对整个中职教师队伍的素质提高有很好的指导作用。

一、内涵表现

从事职业教育的教师包含中职、高职和职教本科教师,由于服务对象和承担任务的不同,其内涵属性各不相同。中等职业教育具有基础职业教育和高中阶段教育的双重属性,所以中职教师既有高中阶段教育教师具有的教育、引导、管理未成年人提升思想、规范行为的重任,又有职业教育教师培养学生职业素养,使学生学习某一专业能力的责任,这是中职教师与其他教育教师的明显区别。

中职优秀教师应具有为党育人、为国育才,为某一行行业培养高素质技能型人才的坚定理想信念,对待社会态度积极,处理各种关系成熟稳健,情绪稳定,意志坚强,能吸引学生,使其尊其师重其道。他们

具有强烈的自主发展、自我激励的意识和不惧困难,勇于拼搏的精神,这是优秀教师的内涵表现。

中职优秀教师分为教学名师、专业带头人和骨干教师三个层次。这三个层次的优秀教师具有相同的内涵基础,使优秀教师区分开的是知识渊博程度、教学能力高低,教学成果的体现、科研成绩表现等教师素质外在的表现形式,这些指标的衡量以及成绩的取得是区分优秀教师层次的标准。

二、影响因素

(一) 内在因素

奉献付出是优秀教师成长的前提和保障。中职教师职业的特殊性和学生的特点决定了作为培养孩子的前途,祖国的未来,社会的发展,行业的腾飞,千千万万个家庭的幸福的“阳光底下最神圣的职业”,如果没有奉献和付出几乎无法从事和完成这项事业。中职教育关键是与各类学生的沟通,教师不保证心灵的纯净,很难实现教育目标。

自我实现是优秀教师成长的动力和主因。自我实现是人的五层次需求理论中最高层次的需求,是发挥自身潜能,追求自身价值,实现既定目标的奋斗过程,它在教师蜕变成优秀教师的过程中占有主导的决定作用。

奉献精神 and 自我实现是相辅相成的关系,他们都是精神内核支撑下的行动过程,最后的结果必然获得教师职业的成就感和满足感,进而促使教师追求更高的目标,在此过程中,教师乐此不疲,形成一个获得成就,不断努力的良性循环。

(二) 外在因素

优秀教师的成长与学校环境紧密联系,息息相关,学校环境具体包含学校风气、领导方式、团队支持等诸多方面。但友好的学校风气,适合的领导方式,周密的制度安排,合作的团队保障等对教师的影响非常重大。

家庭是教师成长、成功重要的支撑条件。包括长辈的影响示范,同辈的理解支持等,这些终身的,

随时的坚强支持,减少了教师的后顾之忧,使其全身心的投入自己的工作、科研、学习中,提升自己,教育学生,取得成绩。

地域文化主要包括当地的思想观念、社会心理、风俗习惯、伦理道德等。^[1]地域文化对优秀教师的成长具有正相关性,在特定的区域这种文化的影响还比较重要。在地域文化中,思想观念和社会心理影响教师的社会活动效果,并制约教师的进步,当地域文化是尊师重教的,人心沉稳,无浮躁焦虑的情绪时,教师的成长会受到正向的激励,反之对优秀教师的成长必然起到阻碍作用。

三、发展路径

(一) 教师自我激励发展

中职教师要树立坚定的理性信念,以“四有好老师、四个引路人、四个相统一”要求自己,在中等职业学校这样特殊育人环境和职业氛围中坚守教育初心。中职教师要在对自身职业透彻理解、深刻感悟的基础上从历史、现实、专业等角度考虑问题,把握中职教育的任务,理解中职教师的职责,从而树立坚定的做好职业教育的信心和决心。

自我激励、自我发展是成为优秀教师的重要条件。无论教师的入职条件如何,通过不断的自我激励,前进中克服苦难,突破自身固有的限制,去争取更高的成就,才能在中职教育的岗位上实现人生目标。

(二) 校企联合培养发展

中职学校教师的双师要求,使得培养优秀教师离不开企业的合作,企业的工作环境,管理模式,设备工艺使得校企合作培养成为优秀教师成长的必由之路,即使中职文化课教师为了解专业,提高教学质量,也需要参加企业培训。

项目共建模式是一种学校和企业共同搭建项目平台,共建专业、课程,或共同进行工程技术开发,借以培养教师的模式。专业、课程共建是教师与企业人员充分发挥各自的资源优势,在实训基地、课程体系、教材编写、教学效果评估等方面合作,通过合作提高教师能力和水平的方式。合作开发工程技术来源于企业的生产实践,实现教师的教学研究与企业的实际需求相互衔接,教师的成长与企业的研发、改造、创新相结合,研究组成员由企业技术人员和学校教师共同组成,促使不同工作经历、专业特长的人沟通合作,形成优势互补、共同进步机制。

企业实践模式是一种教师深入企业,通过参与生产或服务,获得实践体验,进而提高能力的方式。教师进入对口企业作为临时工作人员,进行实习实训,需要了解生产一线的工艺、技术、管理、组织,参与

产品或服务的提供过程,切实提高优秀教师的思想水平和实践能力。另一种方式是调研考察,为解决深入企业脱产实践给教师的工作生活造成的困扰,进入生产企业调研考察的方法成为了企业实践有益的补充。教师的调研考察目的明确,可以根据自身专业要求和实际需求设计工作方式方法,使得实践有目标、有计划、有过程、有结果、有考核。

专题指导模式又称为导师专项指导,是针对性强的培养方式。教师根据自身发展的需要和工作项目的情况,与一位或多位企业技术能手、管理专家、能工巧匠结成对子,拜其为师,指导自己能力的提高。这种方式效率较高,方式灵活,不受时间空间的限制,但是需要注意的是,师傅不一定要水平多高,而是要在知识、技能、经验、提供的资源等方面与徒弟的需求相匹配,所谓“合适就是最好”。

(三) 学校支持教师发展

团队建设可以促使教师成长。团队建设首要是更新学校人才培养理念,为教师提供成长有利的工作、学习环境,这是教师培养的前提和保障。其次要促使教师相关知识技能的交叉融合。中职教师在掌握教育教学理论、基础知识、基本技能基础上,要熟悉相关任务、掌握相关岗位、了解相关专业,通过团队合作和跨专业解决问题,使教师的能力外延得以拓展,解决问题的能力得到深化,自觉思考、主动研究的意识得到强化,优秀教师的能力水平得以提高。教学团队建设要突出过程互惠性、目标创新性、成员组合性的原则,建立和谐包容的团队文化。为有利于教师成长,团队应保证规模和层次的科学,团队规模在8~16人为宜,层次应由名师或专业带头人牵引,骨干教师支撑,年龄、学缘、专业分布合理。

分层培养规划教师发展。针对不同发展阶段的教师,学校有针对性的定计划、定项目,开展培训。新教师的入职培训是教师成长空间大小,成就高低的重要基础,中职教师在入职适应期应尽快将教育理论与生产、教学实践结合起来,初步归纳出自己的教学方法,形成教育认知,培养教育感情。对教育时间较长,有培养价值的教师,应提供开拓工作视野、掌握工艺前沿、获得成功体验的机会,这可以使他教师找到奋斗的目标,燃起工作的动力,使其做好思想、技术等各方面的储备,冲击更高层次的成果。同时,学校应大力支持教师的学历提升行为,鼓励中职教师获得相关学位。对具有优秀潜质或已经具有一定的称号,想进一步提升的优秀教师,学校应通过组织出国学习,协助名师工作室建设,支持企业挂职,承担科研项目等方式培养拔尖人才。

（四）项目支撑优秀教师进步

各级教育主管部门和学校搭建项目平台，组织教师培训。近年国家层面在制定《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，教育部等七部门联合印发《职业学校教师企业实践规定》等文件的基础上，各层面实施教师培养计划，制定《职业院校教师素质提高计划》等项目。学校根据计划，组织实施执行。

项目类培训有政府购买方式进入企业培训或采用模块化方式开展培训。这类培训涉及面广，参与人员多，主要包括立德树人、院校治理体系、“双创”教育、工匠精神、教学信息化能力、教学评估等当下教师能力提升的热点、难点问题。教师培训普适性高，可选择的余地大。

（五）营造良好的中职教育社会环境

中等职业教育承担了类型教育的重任，但由于种种原因，中职教师社会地位不高，工作得不到家长、学生的理解，职业成就感不强的问题较为突出。因此需要社会和教育主管部门在待遇、资金、保障等方面向中职教师倾斜，鼓励引导优秀教师发挥传帮带的作用，形成群体发展，实现中职教师的可持续进步。同时，社会建立宽松的舆论环境，补齐教师发展的外在缺失，使优秀教师深扎根，结硕果。

四、评价维度

考虑中等教育的基础性和职业教育的类型性，构建了职业品质、职业知识和职业能力三个评价维度。评价维度注重过程考核，考核评价贯穿优秀教师的整个工作过程，实现发现优点与不足，及时激励的目标。^[2]

（一）职业品质

职业理想是职业认同、目标定位、职业信念、价值观的综合反映，是对中职教师岗位的认同并在情感、态度、价值观上倾向该职业，坚定不移的从事职教教师工作，相信自己所选择的职业是正确的。^[3]

职业道德是精神、态度、良心、作风、性格的综合表述，是教师按岗位职责要求认真的完成工作，达成工作目标的态度和责任心。中职教师在清楚的理解社会、行业对自己提出的要求，在工作中表现出稳定的心理和习惯化的努力，把对学生的热心、耐心、恒心内化到具体的行动中，随时表现出来等方面评价更为重要。

职业意识包含责任、自律、自强、守法、竞争、服从等内容，是教师具有的主动担当，勇于负责的工作态度，对标先进自我管理、自我约束的观念的具体体现。职业意识也包括对提高教学质量的认识和理解，对工匠精神、劳模精神的把握，以及具有超越对手的状态和服从组织安排，从全局考虑问题的精神品质。

（二）职业知识

教师的职业知识包括教育学、心理学、教育学相关知识和对教育法规、教育政策的理解、掌握和遵守应用，以及专业建设、课程开发、学生管理的相关知识。这是从事教师职业必要掌握的基本知识。

教学专业知识是指教师应深入地系统地掌握本学科基础理论、专业知识，了解国内外本专业发展现状和趋势，知道企业生产服务现状和应用的新工艺、技术、新方法。

（三）职业能力

中职教师的教學能力包括岗位适应与耐挫能力、与学生协调沟通能力、自我情绪管控能力、语言文字表达能力、解决问题能力和班级管理的能力。在中职教育环境中，正确处理与学生、家长之间的关系，能用自已的思想、感情影响他人，达成共识是衡量中职教师一项重要的标准。同时教师应能自觉控制自己的情绪，确保教育目标的实现。语言、文字表达，包括板书的表现是教学能力的另一种形式。此外，对学生的思想工作、活动组织、职业指导等班级管理的能力也是教学能力的表现指标。在中职教师评价体系中，科研能力是中职优秀教师衡量的一个参考指标。

中职专业课教师应具有实践指导能力，掌握本专业工作过程和技术流程，能进行实践教学指导和管理的工作，这是优秀教师评价指标中重点考核的内容。

综上所述，中职优秀教师的成长过程是，是一个内因和外因相互作用的过程，教师只有深入研究中职教育教学规律，不断进取、创新，才能提升教育能力水平，提高教学水平，为中职教育做出贡献。

参考文献：

- [1] 袁薇,孙宗海,罗家祥.“基于交叉融合项目的过程控制工程”课程案例改革[J].电气电子教学学报,2020(01):14-17+36.
- [2] 曾青蓝.高职“楚天技能名师”教学岗位考核评价指标体系的构建[J].教育现代化,2017(28):97-99.
- [3] 单福彬,刘鸿雁.“中职本科”学生职业素养评价体系设计[J].河北农业大学学报(农林教育版),2018(01):119-122.

基金项目：本文系辽宁省职业技术教育学会科研规划立项课题《中职优秀教师的内涵维度与培养路径研究》（编号：LZY20271）的成果

作者简介：刘尚明（1971-），男（汉族），高级讲师，研究方向为化工机械。