

以专业标准为基准,拓展教师专业发展路径

◆付瑜

摘要:教师是教育发展的第一资源,中职学校加强教师专业发展研究,促进教师成长,是学校发展的重要基础。《中等职业学校教师专业标准》是中职教师从业的基本要求,对标国家标准,并基于学校实际,研制学校教师梯度发展的标准和内容,采取多种举措提升教师专业素养和能力,以此探索拓宽教师专业发展的路径,着力培养“学习型”“研究型”“双师型”的教师。

关键词:教师培养;专业标准;发展路径

中图分类号:G715

文献标识码:B

文章编号:1673-4289(2019)02-0042-03

教师是教育发展第一资源。引领教师专业发展和成长已成为学校质量提升、内涵发展的重要内容。教师专业成长有其特有的内涵和路径,学校必须积极改革教师专业成长机制,为其提供机遇,搭建桥梁。基于此,学校紧紧围绕“学校企业合一、教师师傅合一、学生员工合一、作业产品合一”的办学思想,积极研究探索“引产入教、产教结合、工学交替”的办学模式,对标《中等职业学校教师专业标准(试行)》(以下简称《专业标准》),构建了“顶层设计、专家引领、课题带动、分层发展、校本培养”的教师专业发展新路径。

一、对专业标准内涵和意义的理解

2013年颁布的《中等职业学校教师专业标准(试行)》主要包括三部分内容:基本理念、主要内容和实施要求。基本理念分为师德为先、学生为本、能力为重、终身学习4个方面,基本内容从专业理念与师德、专业知识、专业能力3个维度,分为职业理解与认识、对学生的态度与行为、课程教学知识、实训实习组织等15个领域,细化成60条具体要求。《专业标准》具有教师师德为先、以生为本、突出实践能力和强调终身学习的几个特征,它是国

家对中等职业学校教师专业素质的基本要求,是教师开展教育教学活动的基本规范,是引领教师专业发展的基本准则,也是中等职业学校教师培养、准入、培训、考核等工作的基本依据。它对加强中职学校师资队伍建设,促进中等职业学校改革和发展有极为重要的意义。

二、基于《专业标准》,研制教师专业发展策略

(一)科学制定发展规划,引领专业成长方向

学校层面对标《专业标准》,运用SWOT分析法分析全校师资队伍现状,制定学校师资队伍建设规划,再层层分解编制各专业师资队伍建设目标体系,编制年度实施路线图。专业负责人(研修组长)则依据目标和任务,制定各专业师资队伍建设工作计划,分年度推进落实,有计划有步骤开展教师培训活动,使教师研训活动制度化、常态化,让学校教师专业发展体现出名优教师、出重点专业、出系列课程、出研训文化、出经验影响的要求。

(二)明确专业发展梯度,制定教师发展标准

按照教师成长规律,学校将教师发展阶段定为合格教师、成熟教师、骨干教师、学科/专业带头

教师个人发展结合起来,切实加强师德建设,落实教师一岗三责,规范教师从教行为,自觉遵守以德治教、以德修身、以德育人的行为准则。

(二)坚持校本研修,夯实发展根基

校本研修是以校为本促进教师发展的有效路径,学校在校本研修工作中,通过丰富多彩的活动形式,助力教师成长。如“师徒结对”“教育叙事演讲活动”“教师专业技能大比武”“案例撰写评比活动”“年度论文评选”“教育沙龙”等,让教师们真正走进教科研,以研究的视角分析解决工作中遇到的问题,切实提高教师的研究能力。

(三)建立名师工作室,引领发展方向

学校有1个市级德育名师工作室,2个区级名师工作室,积极鼓励和支持学校教师参加,以名师工作室承研课题为载体,发挥名优教师辐射、引领作用,使其成为专业带头人、名优骨干教师、优秀班主任成长的孵化基地。

(四)创新“双师”模式,培育发展核心

“双师型”教师队伍是专业建设的核心力量和学校持续发展的原动力,为学校专业建设坚持“服务社会设专业,依托行业建专业,校企合作强专业”的建设思路提供支撑。创新“双师型”教师培养路径,建构“五进一培”教师的特色发展模式,即教师进企业、进车间、进赛场、进专业培训机构,专家进学校,将教师培育成师傅型、专家型人才。近三年新增“双师型”教师区级10人、市级8人。

(五)依托课题研究,锤炼科研能力

依托立项、承研教科研课题,聚焦关键问题,锤炼研究实践能力,提升理论素养,促进教师从教学能手型向学者型转变。据统计,近五年来立项校、区和市级课题达14项。

(六)建立成长档案,见证发展足迹

从规划到考核,从过程到结果,从资格、荣誉证书到总结、科研论文,这是教师专业成长历史足迹的见证,构成了教师的成长档案。建立教师成长档案能够激发教师的内在潜能,提高教师自我反思的能力,促进教师之间的互相学习,鞭策教师自

我提升。

(七)借力优质资源,开阔发展视野

主要采取校内培训、校外送培、专家来校现场培训等形式,指导教师专业发展,指导教科研工作,指导课程改革和教学改革。

四、教师专业发展路径探索初见成效

(一)数说教师专业发展成绩

学校专任教师206人,每位教师都根据《教师个人专业发展规划》提升自我,规划达成度在75%以上。高级职称的教师占比33%,区级“双师型”教师154人,市级“双师型”56人;省特级教师1人,省优秀教师1人。近三年来,学校教师参加各级各类比赛获奖达165项;发表论文97篇,其中国家级期刊14篇;获奖论文208篇,其中省级8篇;开发校本教材29本。

(二)数说学生的多元成长

近三年,学生在各级技能大赛中获奖172人次,其中国家级12人次;参加全国中等职业学校“文明风采”竞赛活动,获奖95个,其中国家级奖21个。在历年的职教对口高考中,升学率逐年攀升,为学生提供了更高的学习平台和就业选择,2018年上线率达92.8%。

五、反思与展望

一是要制定教师专业发展的分层目标要求与开设分层研修课程,更有助于缩小教师专业成长的周期,大大提高研修活动的实效。目前已有“分层研修课程”开发的基本方向,但还需研发更科学具体的教师分层研修课程体系,再完善相应课程。

二是科研成果提炼能力和推广不够。将总结优秀教师的教学经验,适时推出;总结优秀学科的团队成果,使之在区域内产生更大的辐射效应。

(作者单位:成都电子信息学校,成都 610200)