

# 高校教师教育专业化发展中的资源配置研究

○张潜 刘鹰 李妙玄

**[摘要]** 教师专业化发展指教师个体专业水平提高的过程以及教师群体为争取教师职业的专业地位而进行努力的过程。它既是教师自身职业生涯成长的重要阶段,又是高等教育实现高质量发展的内在动力。从教师教育资源配置与专业化发展之间的关系入手,针对当前高校教师在专业化建设方面存在的障碍和问题,从内外两个层面深入剖析合理配置教师教育资源对于其专业发展的促进作用,并对教师队伍的整体发展和高等教育水平的提升进行有效探索。

**[关键词]** 高等教育;教育资源;优化配置;专业化

**[作者简介]** 张潜(1983-),女,硕士,湖南邮电职业技术学院副教授,研究方向:职业教育、市场营销、内训师培训;刘鹰(1979-),男,硕士,湖南邮电职业技术学院讲师,研究方向:企业管理、市场营销、职业教育;李妙玄(1973-),女,硕士,湖南邮电职业技术学院助教,研究方向:企业管理、职业教育、市场营销。(湖南长沙 410015)

**[课题来源]** 湖南省教育科学工作者协会“十三五”规划重点课题“高职院校教师服务行业企业社会发展能力现状及推进策略与路径研究”(课题编号:XJKX19A035);湖南省教育科学“十三五”规划课题“产教融合背景下高职院校职业培训创新发展模式构建与能力提升实践研究”(课题编号:XJK20CZY043)。

高等教育的发展对师资队伍提出了更高、更新的要求,而高质量的师资离不开一支专业化的教师队伍。从这一层面分析,教师的专业化发展对于学生素质和能力的提升具有直接影响。但现阶段,高校教师的专业化发展仍存在不足之处,通过对教师教育资源进行合理配置有助于教师专业化

建设走出困境。

## 一、教师专业化的内涵及其发展

### (一)教师专业

所谓“专业”,顾名思义,就是专门行业,在教育领域中指的是专门培养人才的行业,即教师。关于如何判定专业,国际上通用的标准可以概括为如

群发展的教学创新团队,以“双师型”名师为领衔建设跨学院的混编技术团队,以企业骨干和学校专业领军人物为双核心的校企混编教师团队等,高职青年教师可以依托自身优势加入教学团队、技术研发与服务团队、教学能力比赛团队。制定团队考核与激励办法,规定专业资源、奖励荣誉在团队成员中分配的公平公正性,以制度的形式保障青年教师获得专业发展的资本。

### 参考文献:

- [1]教育部.专任教师年龄情况(普通高校)[EB/OL].  
http://www.moe.gov.cn/s78/A03/moe\_560/jytjsj\_2019/qg/202006/t20200610\_464573.html,2021.
- [2]崔友兴,李森.论教师专业发展动力生成机制及其

实践表征[J].当代教育科学,2015,(01).

[3]陈榕,朱明苑.高职院校青年教师专业化发展现状与对策[J].教育与职业,2020,(01).

[4]任君庆,张菊霞.高职院校教师职业压力:模型检验与实证分析[J].中国高教研究,2017,(09).

[5]孔彤.基于成长动力思想的高职院校青年教师专业发展动力探源[J].中国成人教育,2019,(22).

[6]周佩秋.高职青年教师培养有效途径的思考[J].职业技术教育,2014,(11).

[7]张忠.高职青年教师教学能力培养的现实困境与提升路径[J].教育与职业,2016,(19).

[8]王春光.反思型教师教育研究[D].长春:东北师范大学,2007.

责任编辑:高原

下几个方面:其一,要有技能培训,为确保受训者接受充分、完善、有效的培训,必须借助规范化的模式来加以保证;其二,要理解、接受、认同本领域的文化传统,而且还要能够通过自身的努力将这一文化不断地发展、传承、延续;其三,要有制度化的措施来确保技能在承担社会责任中的作用,这一标准也是最为关键的核心标准。简言之,上述三个方面可以概括为技能掌握、技能使用和社会作用。

就教师专业而言,学界对其专业标准也作出了多次界定,比较具有代表性的观点主要有两类。一类观点认为,教师专业标准包括自我发展意识和需求,专业动机和态度,教育信念、能力、知识等。另一类观点认为,教师专业标准包括专业组织、专业自主、专业发展、专业训练、专业道德和专业技能。尽管两类观点所包含的内容不完全相同,但基本都包括了专业培训、专业自主、专业态度、专业能力和知识等。基于此,本文将教师专业的标准概括为专业自主发展、专业知识、专业技能和专业培训四个方面。

### (二)教师专业化的内涵

教师专业化是指教师在职业生涯中通过专业训练,表现职业道德,实施专业自主,习得教育专业技能和知识,并实现自身从教素质逐年提升、最终成长为一名优秀教育工作者的过程。简言之,就是一个人进入教育领域,并在教育事业中表现得越来越成熟、越来越完善的转变过程。对教师而言,实现专业化发展需要满足专业组织、专业自主、专业训练、专业道德、专业技能等几个方面的专业标准。

就教师专业化发展的内涵而言,教师专业既涉及教育专业性,也涵盖学习专业性,如果想成为一名教师,既要满足国家层面对教师在职业道德、教育能力、教师知识方面的要求,还要在学习方面达到一定标准;针对教师教育,国家有专门的教育措施、教育内容和相关机构;对于教师教育机构、教师资格,国家出台了相应的管理和认定制度;与教师专业发展一样,教师专业化也是一个不断深化、发展、升级的动态概念,既代表了一种发展的过程,也代表了一种状态。总体而言,就高等教育来说,教师专业化是不可逆转的趋势和潮流,也是推进高等教育高质量发展的内生动力。

### (三)教师专业化的发展

与其他职业相比,教师专业化的起步相对较晚,一直到上世纪60年代,关于“教师是一种专业”的认识才逐渐被学界认可。这一方面是由于当

时的发展需求与高素质人才供应之间出现了数量、结构方面的错位,急需对教育现状进行批判和反思;另一方面是由于教育自身的专业化发展更为复杂。时间推进至80年代,西方学界对教师专业化的关注达到高潮,并将这一关注度向各国扩散,一段时期内,“教师专业化对于提高教育质量、促进经济发展具有多重促进作用”这一观点成为各国的共识。

我国自1994年出台《教师法》《教师资格条例》以来,教师的专业地位和行业标准逐渐得到确立。《教师资格条例实施办法》颁布于本世纪初,这意味着在全国范围内推行教师资格制度有了法律依据,标志着教师专业化迈出了第一步。后来,《中华人民共和国职业分类大典》的出版和教师资格认定工作的全面展开,使教师专业化进入了发展的快车道。

## 二、高校教师专业化发展现状分析

各项政策、制度为教师专业化发展提供了有力支撑。但由于受到高等教育规模、质量的直接影响和经济社会发展的间接制约,导致高校教师的专业化发展路径受到一定阻碍、面临诸多困境。本文大致归结为如下几个方面。

### (一)学术科研至上

基于专业化发展标准,教师的学术能力与教学、服务能力原本处于同等重要的位置,但现如今,无论在招聘、准入,还是在考核、晋升中,科研能力都被置于首要位置,而且将其量化为取得多少省部级以上科研奖励、是否为主要参与者或主持者、到校经费的多少、科研项目的来源、发表论文的刊物级别和数量等。只要在上述几个指标评比中占优,就可以在职称评聘、职务升迁的过程中占据主动。这种“唯科研至上”的做法无疑削弱了教学的主体地位,使得教师在教学上的投入、回报难以形成正比,更多教师将兴趣、精力、时间投入在科研方面,势必影响了他们在教学等方面的工作积极性,因而也制约了人才培养质量的逐年提升。

### (二)学历盲目求高

随着高等教育的发展,院校之间的竞争逐渐白热化,师资队伍成为竞争的主要方面,而教师学历的比拼也日甚一日。一些院校为了实现弯道超车,不在教学质量、科研水平、服务能力上下功夫,而企图通过抓住人才引进的机遇来实现大踏步发展。其中一个很重要的指标,就是引入人才的学历。这就导致在引人用人方面出现了“不选对的,只选贵的”的不良倾向。这种“唯学历论”的人才引进风气固然提升了教师的整体学历水平,但在

定情况下也因其存在的盲目性而产生了适得其反的效果,忽略了教师专业素养的提升,制约了其专业化发展。

### (三)重硬件轻软件

教师专业化发展是一个软硬件融合、二者互为促进的动态平衡过程,而不仅仅是求得某一方面增长的片面式发展,但如今,无论在院校还是在教师层面,都出现了重视硬件而忽略软件的现象。在院校层面,重视国家级、省部级科研项目等硬性指标,而轻视师德师风等各项软因素、软指标;在教师个人层面,片面重视按部就班地完成科研、教学等各项“规定动作”,而在立德树人、职业理想等“自选动作”方面缺少想法、更缺少行动和实际举措,导致教师在专业化发展中循规蹈矩,难以取得创新性、个性化、特色性成果。

## 三、教师教育资源配置对专业化发展的促进

针对高校教师专业化道路上所面临的困惑,通过对现有的教师教育资源进行优化整合、合理配置,可以有效解决上述难题。

### (一)合理配置外在要素资源

1.开展形式多样的进修培训。根据“新聘教师——教管教师——骨干教师——主导教师”的成长规律,建立并不断完善高校教师引领制,加强高校教师梯队建设。其一,针对新聘教师,为帮助其尽快适应角色转变,应配备一名教学、科研、工作经验丰富的教师对其在专业方面给予帮助和指导,及时答疑解惑,促进其迅速成长。在宏观层面对院校的人才培养目标、办学定位有一个清晰的认识,获悉学生的个性化学习需求,从而结合专业实际建立教育理论体系和专业知识架构,提升教师教学、科研方面的能力。同时,学生管理部门、教务部门、人力资源部门要定期组织岗前培训。学生管理部门主要介绍辅导员队伍建设、学生手册、生源概况等;教务部门主要讲解如何将思想政治教育融入课堂、传播创新创业理念、师德师风相关要求、日常教育教学制度和管理办法等;人力资源部门主要介绍继续教育学习制度、日常病事假制度、职称晋升体系、教师工资体系等。通过上述举措,让青年教师尽快了解、熟悉院校整体情况,更快更好地探索专业化道路。其二,针对教管教师,可以鼓励其参加科研立项、精品课程建设、优秀课程建设、青年教师基本功竞赛等,提升其科研、教学能力,重点培训其专业理论知识,激发学生管理的潜能和教学科研的热情。其三,针对骨干教师,可以通过内部强化、对外交流的形式,举办骨干管理干

部培训班、骨干教师培训班等形式多样的业务培训,不断提升教师的管理、科研和教学水平,促进教师在各自领域不断提升专业化水平。此外,还可以组织骨干教师利用假期赴爱国主义教育基地学习,坚定其政治信念,提升其走好专业化道路的理念。其四,针对主导教师,由于他们大多数是二级学院的一把手和学校行政、教学相关负责人,其工作经验丰富,教学科研水平较高,在整个梯队建设中发挥着中流砥柱、言传身教的作用,保证了教师专业化发展的稳定性和持续性。

2.层层推进专业素养。专业素养是专业化的重要组成部分,也是一个不断提升、不断演变的过程。其一,当好一名“教”师。在从教之处,新聘教师要结合自身特点和教学形势,经过探索形成具有自身特点的教学风格,并据此建立完善的教学模式。但由于新聘教师工作经验匮乏,在初期大多模仿、借鉴其他教师的教学模式,缺少自身的独创性。因此,新聘教师应结合学生的学习特征和课堂教学规律对其进行不断修订、完善、整合,使其内化为具有自身特色的教学模式。其二,当好一名“导”师。经过了从教初期的“磨合期”之后,教师要在不断探索中注重扬长避短,尤为注重发挥自身优势。例如,逻辑性强、客观理性的教师可以走“理智型”教师发展道路;而活泼开朗、善于表达的教师可以走“情感型”教师发展道路。在这一过程中,教师要结合时代特点对教学理论进行创新,逐步强化教学的个性化、多元化。其三,当好一名“研”师。教师在教学思路、风格逐渐定型之后,要善于利用最佳的教学方法达到最理想的教学效果,在精心研磨中实现自身专业水平的精细化提升。

3.强化考核,关注实践教学和创新创业教育。高校教师应坚持理论与实践并重的原则,在开展教学、科研工作的同时,做好各项实践性工作。例如,高校可以通过师生联合组队的形式,指导学生参加实践活动和各类创新创业项目,并将其纳入教师的考核标准之中。同时,院校的考核部门应本着与时俱进的原则,改变过去科研发表、按生评教等单一、片面的考核方式,形成领导对教师、师对师、生对师的多维评价。

### (二)优化配置内在要素资源

1.其一,针对学情分析,教师要有意识地提前了解学生的思想动态和家庭情况,有助于提升教学活动的针对性和有效性。其二,针对教学内容,虽然在教材方面具有一定的统一性,但教师要根据课程的整体架构和教材特点,吃透课堂教学重

点,激发学生学习的探索性和求知欲,而不是单纯地为了学习而学习。其三,针对教育理念,坚持传承与创新并重,在吸收、借鉴、利用一些较为新潮、新颖、个性化的教育理念之前,要对其进行过滤,使之符合当代学生的学业水平和综合发展。

2.能力目标塑造。能力建设是专业化的核心,也是保持专业化持续提升的内在动力,是教师专业化发展的关键要素,具体到高校教师而言,其应具备的各种能力大致可以归结为教书育人、师德素质、课堂组织教学以及专业知识能力。其一,教书育人是一项内在的先天性能力,包括讲授理论知识、提升学生智力和能力、引导学生树立正确的思想品德和正确的“三观”,它是促进学生德、智全面发展的能力,需要教师自身具备端正的专业态度,用心用情地投入。其二,教师的课堂组织教学、专业知识能力,可以在后期的学习、工作中逐渐学习、积累、锻炼而来。简言之,高校教师肩负着知识传授、思想引导的关键作用,这对于其自身的专业化发展至关重要。

3.知识脉络系统。对于教学环节而言,知识脉络体系是前提和关键,主要可以从如下两个方面进行分析。一方面,在课堂教学环节,遵循“以生为本”理念,知悉学生的身心特点和个体差异,采取因材施教的方式,促进每一名学生学习健康成长。在教学过程中,可以设置“环环相扣”的教学模式,从基础开始,结合有针对性的教案设计,在教学中既要向前回溯又要向后探寻,让学生在知道“是什么”的基础上理解“为什么”“怎么样”,通过深入浅出地讲解,让每一名学生既学习了知识又提升了能力。另一方面,在实践探究环节,在做好毕业实习、毕业设计等工作的基础上,主动加强对企业、社会单位的对接,实现学生在学校和社会单位之间的双向互动,通过各项实践活动将学生学习的理论逐渐内化为自己的知识,实现学做结合,在实践中提升专业化水平。

4.多元能力架构。就高校教师而言,多元能力除了上述各项技能外,还涉及教研能力和社会服务能力。其一,在当今时代,教研能力作为教师的一项技能素质,涉及多方面能力、知识,包括科研能力、现代技术辅助能力、信息处理能力、教学把控能力、教学输送能力等。一方面,伴随着“互联网+”浪潮的到来,教师的角色发生了变化,从单一的知识传授者变为了引导学生学习的辅导者和组织者,在这一背景下,教师的课堂教学组织能力得以发挥。同时,现代信息技术的发展,提供了更为

便利、多元的反馈机制,便于师生的互动交流,促进了教学效率的进一步提升。另一方面,科研能力也是教师专业化建设的一个重要组成部分,教师应怀有强烈的问题意识,善于结合教学工作实际发现问题、思考问题、探寻问题,在这一过程中通过啃掉一个个“硬骨头”,来实现科研对教学的反哺,从而实现教学科研能力的全面提升。其二,我们国家积极对标西方教育发达国家,将社会服务作为教师能力的重要组成部分和教师专业化发展的重要一环,而且我们国家在《高等学校教师职业道德规范》中将其予以明确,从制度层面将社会服务能力作为教师能力的组成部分。作为象牙塔里的灵魂导师,高校教师的教学水平和服务品行都潜移默化地影响着办学水平和教学质量。这就要求教师积极融入社会、拥抱时代,打破传统封闭的“象牙塔”教学、科研模式,积极地走出教室、走出校门,将自身的技能、理论、知识用于现实实践中,积极为经济社会的全面发展建言献策,并为其提供强有力的理论支撑和智力支持,从而实现自身促进社会发展的意识、能力的综合提升,在专业化发展的道路上越走越顺畅。

当前,社会面临“百年未有之大变局”。就高等教育而言,教师的专业化建设已成为不可逆转的趋势和潮流。我们不应墨守成规,而应积极对现有的教师教育资源进行有效整合、合理配置,发挥其最大合力,实现其促进教师专业化提升的带动作用,最终实现教师专业化建设与教师教育资源优化配置的“双赢”,为提升优化高校师资队伍、提升高等教育办学质量、促进经济社会健康发展贡献力量。

#### 参考文献:

- [1]姚伊忱.高校教师专业化发展和内涵式建设之浅析[J].大学教育,2017,(12).
- [2]陈清森.供给侧改革中的高校教师资源配置对策研究[J].中国成人教育,2017,(01).
- [3]楚艳芳.论教师专业化与教师资源配置的制度分析[J].中国集体经济,2008,(07).
- [4]李晓慧.我国高校教师专业化存在的问题及对策[J].淮阴工学院学报,2015,(04).
- [5]刘辉.地方高校特色专业教师资源的动态配置与优化路径[J].中国成人教育,2017,(17).
- [6]王昕雨.“互联网+”时代背景下高校青年教师专业化发展的研究与实践[J].科教文汇(上旬刊),2021,(01).
- [7]卢燕.“互联网+”时代如何促进高校青年教师专业化发展[J].中国成人教育,2018,(18).

责任编辑:王晨阳