

高职院校教师专业发展规划研究

齐小萍¹, 胡晓霞², 徐 莺², 陈 科²

(1. 宁波职业技术学院 院长室, 浙江 宁波 315800; 2. 宁波职业技术学院 人事处, 浙江 宁波 315800)

摘 要: 高职院校教师专业发展规划设计, 是教师专业发展的保证, 也是提高高职院校教师队伍素质的关键。在调查中发现, 大部分教师对于从事的职业具有较高的认同、重视个人职业发展, 但专业发展规划还需要加强、希望自己的职业生涯发展能够得到院校的支持。高职院校有必要基于各展所长、分类发展的原则, 帮助教师做好专业发展规划设计。通过对教师进行分层和分类, 帮助教师进行专业发展定位、帮助教师制定个人专业发展方案, 设计个性化的专业发展目标和发展路径、设计不同类型教师的专业发展的支持框架, 为教师专业发展提供全方位支持等措施, 达到实施教师职业发展规划的效果。

关键词: 高职院校教师; 专业发展; 规划

中图分类号: G715 **文献标识码:** A

文章编号: 1008-0627 (2014) 05-0114-04

一、设计内涵

教师的专业发展规划, 是对教师专业发展的各方面和各阶段进行的设想和规划。具体包括: 教师对职业目标与预期成就的设想, 对工作单位和岗位的选择, 对各专业素养的具体目标的设计, 对成长阶段的设计, 以及所采取的措施等。^[1]同时, 教师专业发展规划也是教师作为专业人员, 在专业知识、专业能力及职业道德等方面不断发展和完善的过程, 即是专业新手到专家型教师的过程。^[2]

具体而言, 教师专业发展的规划可以分为院校层面教师队伍建设的规划和教师个体层面个人专业成长的规划。前者主要体现为院校在战略层面上将组织与社会发展需要与教师个体发展目标结合起来, 规划与引导教师职业(专业)发展, 提高教师队伍整体素质, 往往以院校制度、规划的形式体现出来; 后者主要是教师结合自己的工作需求、兴趣特点自己设计、带有教师个人成长的一种谋划。二者紧密结合, 院校层面的规划为个体规划的实现提供必要的组织支撑, 个体规划的实现是院校规划实现的基础。

二、实证分析

为做好教师专业发展规划, 笔者在 2013 年

12 月对所在学校进行了调查, 就教师对自己专业发展规划的认识、专业发展规划的实践、对院校支持的需求等三个方面设计问卷, 共发放 260 份问卷, 回收问卷 224 份, 回收率 86%, 同时, 结合问卷调查结果, 对 8 位不同层次与类型的教师进行了访谈, 调研结果为专业规划建设奠定了基础。

(一) 大部分教师对于从事职业院校教师职业具有较高的认同

在问及影响自己选择教师职业最主要的因是什么时, 28% 的教师回答“自己的理想就是当个好老师”, 44% 的教师回答“觉得自己的知识、能力、性格等适合教师职业”, 14% 的教师回答“喜欢教师工作的稳定、时间自由”。上述问卷调查结果在访谈中也得到了相应的验证, 受访的教师不约而同地提到了自己比较喜欢教师这一职业, 或自己的性格特征更适合从事教师职业。与对热爱教师职业相一致, 教师对自己的职业发展的前景也多持积极的态度, 调查中 11% 的教师对自己的职业发展前景非常乐观, 63% 的教师比较乐观。访谈中, 多位青年教师在谈及自己的专业发展前景时提到, 有望通过努力成为“教学能力、专业研发能力较强的优秀教师”,

收稿日期: 2014-05-15

基金项目: 2013 年度浙江省高等学校师资队伍建设和实践项目 (Sz2013009)

第一作者简介: 齐小萍 (1962-), 女, 浙江台州人, 研究员, 主要研究方向: 高职教师教育。E-mail: qixiaoping@yeah.net

或能够成为“对社会做出一定贡献的教师”。可见,学院教师对自己的职业具有较高的认同,这将为专业发展规划的制订奠定良好的认识基础。

(二)教师普遍重视个人职业发展,但专业发展规划还需要加强

调查显示,绝大多数教师认识到职业发展的重要性。41%的教师认为职业生源地规划“非常重要”,38%的教师认为“比较重要”,18%的教师认为重要程度“一般”,只有3%的教师认为“不太重要”或“非常不重要”。教师职业生涯规划工作还需要进一步加强。40%参与调查的教师认真规划了自己的职业生涯,目标明确。50%的教师表示只是“简单考虑过”自己的职业生涯,目标不太明确。有8%的教师表示“还不确定今后的职业发展道路”,2%的教师“从未规划过自己的职业生涯”。从调查结果可以看,一方面教师普遍认识到职业发展的重要性,另一方面有60%的教师未认真规划过自己的职业生涯,对未认真思考过自己职业发展的目标,不知道如何促进自己的职业生涯发展。

(三)教师普遍希望自己的职业生涯发展能够得到院校的支持

调查中,39%的教师认为应建立教师专业发展中心等职业生涯发展的支持和管理机构,为教师的职业生涯规划和发展提供指导和支持;56%的教师认为院校应通过建立导师制、完善职业生涯发展的激励和约束机制等措施,以促进教师职业生涯的规划和发展。访谈中,多位教师提到,希望在能在专业和发展中得到有经验教师的指导,希望学院能力组织相应的活动帮助青年教师认识自己和教师这行业,同时帮助教师结合自己的特点做好职业生涯规划。

教师普遍重视企业实践对自己职业生涯发展的作用。调查中,56%的教师认为“企业实践”是专业促进自己专业发展的最好途径,46%的教师选择了“学历进修”和“业务培训”,38%的教师选择了“海外研修”,24%的教师选择了“校内外导师指导”。同时,教师希望去企业实践的积极性较高,有30%的教师希望在未来3-5年能够脱产企业实践半年以上以促进自己的职业发展,21%的教师希望能够脱产1年以上,24%的教师希望利用寒暑假及平时企业实践半年及以

上,12%的教师希望利用寒暑假及平时企业实践1年及以上。与较高去企业实践的热情相对应,访谈中教师提到希望能相应的企业实践制度保障、资金保障与时间保障,以保证企业实践的有效性。

从上述调查结果可看出,学院教师在思想上已经认识到职业发展的重要性,这为教师的专业发展规划和发展奠定了良好的思想基础。但专业发展规划的实践与思想认识还存在一定的差距,大部分教师未认真规划过自己的专业发展。教师认识到企业实践对自己专业发展的重要性,去企业实践以提高自己专业发展水平的积极性较高,但目前高职院校教师去企业实践的制度还未完善,还需要院校在做出相应的制度安排。

三、高职院校教师职业发展规划设计的实践

在广泛调研和了解教师职业发展现状的基础上,笔者所在学院基于各展所长、分类发展的原则,帮助教师做好专业发展规划设计。首先根据来源、岗位的不同对教师进行分类,其次在分类的基础上分别为不同类型的教师担保不同的专业发展平台支持,最后根据教师个人特点分别配以不同的职业成长导师。

(一)根据岗位特点及对教师进行分层和分类

学院根据从事工作的实际情况,将教师岗位分为教学科研并重型、教学为主型、科研为主型、社会服务与推广型等四个类型。其中,教学科研并重型要求教师要从事一线教学及科研工作,教学工作量处于全校教师平均水平。教学为主型要求教师要较长时间从事教学工作,特别是长期从事基础课、公共课教学,承担的教学工作量在学校同类教师平均水平以上,注重教学改革与研究,同时承担一定的科研工作。科研为主型要求教师在完成基本的教学任务外,承担高水平科研工作,要具有较稳定的研究方向和领域。社会服务与推广型要求教师主要承担技术咨询与推广、公共政策支持、医疗服务与教育培训、艺术创作与推广等社会服务工作,^[3]同时承担一定的教学工作量。

同时,学院根据教师的成长经历与成熟度,将教师分成四种身份,即新入职教师、青年教师、骨干教师、其他教师。新入职教师是指从事高职教育不满三年的教师,其来源分为四类,高校应

届毕业生、企业单位调入、本科院校调入、其他。青年教师是指 35 周岁以下(含 35 周岁),从事高职教育 3 年及以上的教师;骨干教师是指从事高职教育 3 年及以上且具有副教授及以上职称的教师;其他教师是指非前三种身份的教师。这样,在教学科研并重型、教学为主型、科研为主型、社会服务与推广型等每个类型下面均有新入职教师、青年教师、骨干教师、其他教师四种身份类型,院校分别帮助其设计不同的专业发展方向,提供不同的职业发展支持平台。

(二) 帮助教师制定个人专业发展方案

根据高职院校教育教学及教师个人专业发展的需求,笔者所在学院对教师进行了分层、分类的培训,重点指导教师结合自己的岗位需求、专业特长、兴趣特点制订专业发展规划。学院分

别于 2008 年、2010 年启动了两轮教师专业发展的三年行动计划,聘请校内外专家,从个人剖析、职业生涯发展目标、专业发展计划、专业化发展行动的详细方案等几个方面,帮助教师制订个人专业发展规划。通过两轮专业发展规划的建设,全院教师对自身的教育观念、教育教学水平、科研能力、学习能力、个性特长、发展潜力等均做了深入的分析,并从专业知识、专业能力等各个方面对自己的专业发展做了详细规划。

(三) 设计不同类型教师的专业发展的支持框架

结合教师专业发展的需求及师资队伍建设的需要,学院在全面调研的基础上,分别为教学科研并重型、教学为主型教师、科研为主型教师、社会服务与推广型教师等四种类型设计了专业

表 1 教学科研并重型教师专业发展规划支持方案

	新入职教师				青年教师	骨干教师	其他
	高校应届毕业	企业引进	本科院校引进	其他			
	新进校第一年校本培训：20 学时				校本培训（2 年一次）：20 学时		
培训支持	5 年一轮专业发展培训不少于 200 学时。第二年起每年不少于 50 学时，不包括第一年企业实践。（*校外学习培训，所有教师均一样，不少于 108 学时，不再一一说明）	5 年一轮专业发展培训不少于 340 学时，每年不少于 70 学时	5 年一轮专业发展培训不少于 200 学时，每年不少于 40 学时		5 年一轮专业发展培训不少于 200 学时，每年不少于 40 学时，其中周期内不少于 1 次的国（境）外研修至少 20 学时，可列入总学时	5 年一轮专业发展培训不少于 200 学时，每年不少于 40 学时，其中周期内不少于 1 次的国（境）外研修至少 30 学时，可列入总学时内	5 年一轮专业发展培训不少于 200 学时，每年不少于 40 学时
导师支持	双导师：学校、企业各 1 名	校内导师	企业导师	校内导师	双导师：学校、企业各 1 名	/	校内导师
企业实践平台支持	进校第一年去企业脱产实践，完成合作企业的生产或研究项目	免于企业实践，加强职业能力提升培训	每 5 年脱产半年去企业，完成合作企业的生产或研究项目		每 5 年脱产半年去企业，完成合作企业的生产或研究项目		
个性化政策支持		进校一年后工程系列与教师系列职称的直接贯通（教学、科研等业绩突出者不需要再评审）			访问工程师项目的持续推进	高校访问学者项目的改进	

发展的支持框架。框架从培训支持、导师支持、企业实践平台支持以及个性化政策支持四个方面为不同类型教师的专业发展提供多维度的支持,详见表1。

四、实施效果

(一)教师的专业发展目标更加明确

通过专业发展规划的建设,教师根据自身的岗位需求、专业特长和兴趣特点分别选择了教学科研并重型、教学为主型、科研为主型、社会服务与推广型等不同的专业发展方向,专业发展的目标更加明确。

(二)教师的专业发展方案更加详细

经过专业发展规划建设,教师个人的专业发展规划经历了一个从无到有,从简单到详细的不断发展过程。当前,全院教师都有详细的专业发展规划,并结合规划制定了详细的行动方案,教

师专业发展的计划性、针对性更强。

(三)学院对教师专业发展的支持更加完善

学院根据不同类型的不同发展阶段的教师制订了不同的专业发展支持方向,保证每位教师都能在专业发展过程中得到相应的培训支持、导师支持、企业实践支持和个性化政策支持,大大提高了教师专业发展的实效性。

参考文献

- [1] 钟祖荣. 教师专业化发展的重要一环: 制定教师专业发展规划[J]. 中小学管理, 2004(4): 44-47.
- [2] 百度百科. 教师专业发展[EB/OL]. (2014-07-26) http://www.baidu.com/s?wd=教师专业发展&rsv_bp=0&tn=baidu&rsv_spt=3&ie=utf-8&rsv_sug3=11&rsv_sug4=1164&rsv_sug1=13&oq=教师专业&rsv_sug2=1&f=3&rsp=0&inputT=10321.

On Teachers Professional Development Planning in Higher Vocational Institutions

QI Xiao-ping¹, HU Xiao-xia², XU Ying², CHEN Ke²

(1. Presidential Office, Ningbo Vocational and Technical College, Ningbo 315800, China;

2. HR Dept., Ningbo Vocational and Technical College, Ningbo 315800, China)

Abstract: A proper planning of college teachers' professional development is key to enhancing their overall quality. This study finds that most teachers think highly of their personal career development while colleges are expected to support the planning for such development through clarified management. Thus, it suggests that colleges can necessarily facilitate their teaching staff's professional development on the principles of "advance in their own merits" and "classified development". And, teachers are assisted in their professional development orientation, personal development target setting, development route design and supporting framework so as to accelerate their career development and planning.

Key words: higher vocational college teachers; professional development; plan

(责任编辑 周密)