

职业院校青年教师专业发展探析

河南省经济管理学校 孟春梅

摘 要：职业院校青年教师专业发展问题是师资队伍建设工作的一项重大课题。在分析教师专业发展内涵的基础上，列举了制约职业院校青年教师专业发展的社会、国家、学校和教师个体因素，提出了相应的解决办法，以期对促进职业院校创新发展提供参考。

关键词：职业院校；青年教师；专业发展

DOI:10.15904/j.cnki.hnny.2017.33.007

当前，职业院校青年教师所占比重大，且数量呈上升趋势，他们年富力强，思想活跃，见多识广，知识新颖，工作热情高，成就欲望强，是推动职业院校持续健康创新发展的生力军和主力军。但由于工作时间短、社会阅历少，其教学能力、实践经验等相对薄弱，在思想素质、职业素养、政策把控、业务能力、实践锻炼等方面还有待进一步丰富和提高。

一、教师专业发展的内涵

（一）教师的职业特征

“教师”一词有多种释义，归纳起来主要有两种：既指一种社会角色，又指这一角色的承担者。广义的教师泛指传授知识、经验的人；狭义的教师是指受过专门教育和训练的人，并在各级各类学校和其他教育机构中担任教育、教学工作的人。我国《教师法》规定：“教师是履行教育教学职责的专业人员，承担教书育人、培养社会主义事业建设者和接班人、提高民族素质的使命。”无论何种释义，都离不开教师的职业特征。

教师的职业特征集中体现在以下三种基本能力上。“教”，即“教什么、怎样教”，指的是教师应具备的专业知识和业务能力；“育”，即“育什么、怎样育”，指的是教师应具备的道德素养和示范效应；“学”，即“学什么、如何学”，指的是教师应具备的教育理念和教学方法。教师必须同时具备这些基本能力，才可能在教育教学中担负起“立德树人、教书育人”的神圣使命。

（二）对教师职业专业化的认识

教师是一种职业，是一个工种，

与其他行业从业人员一样，是教师这个群体赖以谋生的手段，这是对教师职业属性的最低级、最肤浅的认识。我们常说“教师是太阳底下最光辉的职业”，这实际上是把教师的职业属性上升到专业化的高度来认识了。

爱因斯坦在谈到教师修养时提出三条基本要求：一是“德”，即崇高的思想品质、良好的师德修养、优秀的人格魅力；二是“才”，即渊博的知识、深厚的学识、扎实的专业技能；三是“术”，即先进的教育理念、高效的教学方法、高超的教学艺术。那么，具备这三条要求，并取得教师资格证就能称为教师了吗？显然不是，仍需加一条“学”，即不断提高自身素质，不断完善自我，不断学习充电，不断掌握新知识、新技术、新工艺，才能肩负起培养下一代的重任，才能得到学生、家长和社会的认可，这才是教师职业专业化的最基本要求。

（三）对教师专业发展的认识

1966年10月5日，联合国教科文组织和国际劳工组织在《关于教师地位的建议》中提出：“应把教育工作视为专门的职业，这种职业要求教师经过严格的、持续的学习，获得并保持专门的知识 and 特别的技术。”这充分说明教师职业是一种以教书育人为职责的专业性职业。既然是一种专门性职业，作为其从业者的教师就必须不断提高自身素质，向专业化方向发展。

教师专业发展是指教师作为专业人员，在从事教育教学工作过程中，根据已有知识经验，在专业思想、专业知识、专业能力、专业素养等方面不断发展、提高和完善的过程，是从

专业新手到专家型教师转化的过程，从“普通教师”成长为“教育者”的发展过程。

四 青年教师专业发展的意义

青年教师具有学历高、专业知识新颖、教学经验不足等特点，但他们思维敏捷、反应灵活、朝气蓬勃、容易接受新事物。因此，只要措施得当，并适当加以引导，就能有效促进他们在专业发展方面快速成长，成为学校师资队伍的中坚力量，在教学、科研、管理等方面做出成绩，促进教育教学质量不断提高，推动学校改革创新与发展。

二、职业院校青年教师专业发展的制约因素

（一）社会对职业教育存在歧视

职业教育作为我国教育结构的重要组成部分，越来越受到党和国家的重视，尤其是李克强总理提出“中国制造2025”以来，国家在职业教育发展规划、目标定位、体制改革、经费投入等方面出台了一系列政策措施，使职业教育迎来了转型发展的历史机遇，进入了创新发展的春天。但由于长期受“学而优则仕”传统观念的误导和束缚，目前社会对职业教育的认同度并不高，认为职业教育就是“二流教育”，到职业院校上学是考不上大学或上不了重点高中学生的“无奈之举”，再加上高职院校入学门槛很低，中职学校则基本不设门槛，造成人们对职业院校的歧视更是严重。在这种大环境下，职业院校从教人员的社会地位可想而知，直接导致很多优秀高校毕业生宁愿到普教入职也不愿到高职院校尤其是中职学校任教。即便成

为职教教师，他们也承受着巨大的压力，自我认同感不强，自信心不足，严重制约着其专业发展。

(二) 职教政策导向存在偏差

近年来，国家在教师职称评聘、培养培训、收入分配等方面继出台了一系列政策措施，各地方政府和教育主管部门也制定了相应方案，为职业院校师资队伍建设工作营造了良好的政策环境，但对青年教师专业发展的导向不明显，甚至有所偏差。

1、教师培养培训重“才”轻“德”、“术”。偏重知识技能的提升，对教师职业素养、道德素质、业务能力等方面的提高重视程度不够，不利于青年教师专业的全面发展。

2、职称评聘重科研轻业务。青年教师承担着大量的业务工作，但在职称评聘方面处于劣势，容易产生悲观情绪，影响专业发展。

3、收入分配重“国军”轻外聘。由于受人员编制的影响，很多院校采取人事代理和外聘的办法，引进了大批青年教师，但在现行的工资制度下，他们的收入无法与编制内人员相提并论，从而感到前途无望，得过且过。

(三) 职业院校重视程度不够

青年教师专业发展是一项长期的系统工程，投资大、周期长、见效慢是其最大特点，但职业院校在这方面的投入和耐心不足，重视程度不够，没有建立促进青年教师专业发展的长效机制。

1、认识不到位。教师专业发展不是教师个人的事情，是学校赖以生存发展的关键因素。职业院校往往认为，把好引进关，把高学历、能上课的人才招聘到学校，就能提高教学质量，促进学校发展，这是非常错误的。学历、技能只是教师专业发展的基础，真正让他们在教育教学中发挥潜能，提高教书育人水平，关键在培养。

2、措施不得力。青年教师专业发展涉及帮扶、培训、进修、实践等诸多方面，因此，院校需要综合考虑各种因素，制定具体的、操作性强的规划和措施。

3、资金投入不足。培训需要支付

培训费，进修需要支付学费，企业实践需要支付补助，参与科研需要经费支持，经费投入不到位，效果肯定不会好。

(四) 教师个体认识不足

青年教师大多是高校毕业后直接进入职业院校，个体心态不够成熟，再加上对职教认识有限，从教后心理落差大，严重阻碍其专业发展。

1、专业发展动力不足。自认为学历高，学识渊博，掌握着新颖、丰富的知识与技能，完全能胜任本职工作，对专业发展不能引起足够重视。

2、职业认同感不强。职教教师的工资待遇、社会地位比不上高校教师，更比不上其他高端职业，势必造成部分青年教师的不满和无奈，难以对职教教师产生职业认同，专业发展目标不明确。

3、职教意识不强，无暇顾及专业发展。青年教师大多毕业于普通高校，对职教认识难以深化，对职教规律难以把握，对人才培养目标和课程教学目标认识不足，教学方法选择容易错位，造成工作上盲从，无法进行专业发展定位。

三、青年教师专业发展的对策

(一) 青年教师要提高认识，自觉进行专业发展

青年教师要积极学习职教理论，把握职教形势，掌握职教规律，明确职教人才培养目标和培养方式方法，善学善问，虚心求教，尽快转换角色，适应工作，自觉进行专业发展。

1、明确职责。青年教师要对职教教师的职责和从教要求有具体明晰的认识，明确目标方向，找准角色定位，树立从教理想，尽快融入到职教师资队伍之中。

2、确定方向。青年教师要结合所学专业、所教课程和教育对象，认真查找自己在教学方法、教学艺术等方面存在的差距，明确专业发展方向。

3、激发动力。青年教师要积极向老教师学习，向专家型教师看齐，以他们为榜样，树立标杆，激发专业发展的动力。

4、制定规划。青年教师要积极参

与教育教学、教研科研等活动，以实践来检验工作，在工作中查找不足，制定专业发展规划。

5、调整目标。青年教师要注重师德修养，提高业务素质，塑造人格魅力，提高教学艺术，不断完善自我，适时调整专业发展目标。

6、促进发展。青年教师要积极参加交流探讨、培训进修、实践锻炼、技能比赛活动，学会深思，及时反思，做到“教、学、做、思”相结合，促进专业发展。

(二) 院校要采取多种措施，指导和促进青年教师专业发展

我们常说，学校要“以教学为中心”，教学工作的执行者是教师，因此，职业院校领导和教学管理部门要提高认识，切实加强师资建设工作，尤其要将指导和促进青年教师专业发展作为师资建设工作的重点来抓。

1、制定青年教师专业发展规划。要结合学校实际和师资队伍现状，制定出涵盖职前培训、以老带新、教学科研、培训进修、实践锻炼于一体的青年教师专业发展规划，多方面、多维度培养青年教师。

2、加强校本培训。要加强对青年教师尤其是新入职教师的校本培训，不仅要进行校园文化、发展历史、专业建设等基本校情培训，而且要进行教育理念、教学方法、教学基本功等方面的重点专题培训，指导他们专业发展。

3、做好以老带新工作。要充分发挥老教师的传、帮、带作用，通过老教师、老专家的言传身教，潜移默化地促进青年教师快速成长。

4、加大教师专业发展投入。采取请进来与送出去相结合、个人定向培养与团队合作培养相结合等形式，促进青年教师在学习研讨、合作交流中不断进步。

5、适当给青年教师压担子。鼓励青年教师积极承担教学科研、专业建设、大赛辅导等工作，适当给他们加压，同时还要重视青年教师干部队伍建设工作，培养他们专业发展综合能力。

(下转第 17 页)

构进行优化来节约交易成本。另外,各大农业品牌主体要成为紧密的伙伴关系,通过组建完整的流通体系,来保证各大品牌的农产品都能够降低运输成本,实现利益共享、风险分担。各个农业品牌的互相合作,有利于我国农产品流通体系的建立,能够保证农产品在运输过程当中得到良好储存,而且统一收购能够让广大农民群众得到更大的利益。

(二) 农产品企业应加强农产品市场信息化建设

要完善我国的农产品流通体系,就必须加强农产品市场信息工程建设。信息化的农产品市场能够指导农民根据市场来进行生产,有效减少农产品滞销情况,提高广大农民的经济收益。农产品市场信息化建设,还能够实现农产品网络销售,减少农产品在流通

环节中的时间,降低流通环节成本,提高企业经济效益。总之,农产品企业应积极建设农产品信息化平台,扩大农业品牌的影响力,拓宽农产品销路,让农民得到更多的生产报酬。

(三) 农产品企业应缩短农产品流通环节

目前,我国农产品流通渠道主要是市场流通,农民生产出农产品之后,企业收购,然后进行加工形成价格,通过零售商来将农产品卖到消费者手中。在这个过程当中,农产品流通的过程很长,需要经过多次转手。因此,农产品企业应缩短农产品流通环节,提高企业的经济效益,让消费者得到更加新鲜实惠的农产品。

四、结语

目前,基于农业品牌的农产品流通体系逐渐发挥出主导作用,农产品

企业要提高自身的经济效益,就必须建设更加完善的农产品流通体系,联合其他企业来建设农产品信息化网络,通过缩短农产品流通环节来降低流通成本,给广大的农民更多的经济利益,让消费者能够买到更便宜、更优质的农产品。

参考文献:

- [1]汪旭晖,张其林.基于线上线下融合的农产品流通模式研究——农产品O2O框架及趋势[J].北京工商大学学报(社会科学版),2014(3).
- [2]薛建强.中国农产品流通体系深化改革的方向选择与政策调整思路[J].北京工商大学学报(社会科学版),2014(2).
- [3]崔卫华,胡玉坤.中国农产品流通体系竞争力的时序变化与地区差异[J].财经问题研究,2016(11).

(责任编辑 刘常兴)

(上接第15页) 6、活学活用国家政策。要灵活运用国家政策,结合院校实际,制定有利于促进青年教师专业发展的具体方案。一是制定科学合理的职称评聘、职务晋升方案,鼓励青年教师积极进取,脱颖而出。二是制定人才引进方案,完善绩效工资分配办法,统筹编制校内外青年教师的待遇标准,建立科学有效的激励机制。

7、建立专业发展评价体系。要根据青年教师专业发展规划,建立健全教师专业发展评价体系,促进教师个体与学校整体协调同步发展。

(三) 国家要完善制度,为青年教师专业发展保驾护航

无规矩不成方圆,国家要完善教师专业发展相关制度,为青年教师成长发展提供政策依据。

1、继续完善教师企业实践制度。教师企业实践活动涉及教师、企业和学校三方,目前的制度对任何一方都没有约束力,“教师不愿意、学校不支持、企业不配合”。因此,必须依靠政策来约束教师、学校和企业三者的权、责、利。

2、设立高职教师资格证,完善定期注册制度。职业院校主要包括中职

和高职两类,中职教师有相应的教师资格证书,而高职却没有,虽然视同高校,但其与高校的差距还是比较大的,因此,建议国家增设高职教师资格,提高高职教师准入门槛。另外,教师资格注册制度虽然在上海、北京等大城市进行了试点,但国家还没有全面推行,全面推行后将倒逼教师专业发展。

3、明确“双师”标准,规范“双师型”教师评定工作。“双师型”教师是职业院校特有的教师群体,是专业教学的骨干力量。早在1998年,原国家教委印发的《面向21世纪深化职业教育教学改革的意见》中就明确提出:“职业学校要加强‘双师型’教师队伍建设”,但时至今日,“双师型”教师的标准还没有统一。虽然部分省份制定了相应的评定办法,但毕竟是地方政策,若国家能统一标准,将会对青年教师专业发展指出方向。

4、进一步建立和完善教师聘用制度。国家鼓励职业院校聘用企业兼职人员和社会上的能工巧匠任教,这对促进青年教师专业发展十分有利,但企业兼职教师管理没有统一标准,学校无章可循。

5、增设高等职业技术师范学院,为职业院校培养师资。普通高校毕业生到职业院校入职需要一个很长的适应期,这对他们专业发展十分不利,如果能让他们到高等职业技术师范学院进修培训,对其专业发展会有积极的促进作用。当然,高等职业技术师范学院毕业生到职业院校任职对其专业发展会更有利。

参考文献:

- [1]余文森,连榕.教师专业发展[M].福州:福建教育出版社,2007.
- [2]贺桂祯,赵耀.高职院校青年教师专业发展存在问题及成因分析——以四川高职院校为例[J].四川职业技术学院学报,2016(10).
- [3]张雪黎.高职院校青年教师专业能力现状及发展对策[J].江西青年职业学院学报,2016(2).
- [4]李松,李国成.高职院校青年教师专业发展研究[J].人力资源管理,2015(8).
- [5]高云山.职业院校促进青年教师成长及发展的措施[J].卫生职业教育,2010(28).

(责任编辑 刘常兴)