

职业院校教师专业发展分析

○黄小璜 王传金

[摘要] 促进教师专业发展,有效提升教师教学(专业)能力是提高人才培养质量的关键。目前,职业院校教师专业发展存在着教师教学职业观念、教学能力尚不能完全适应教学改革与发展的需要,教师存在职业倦怠倾向、职业幸福感、获得感不足等问题。职业院校教师的专业发展路径可分为“转变教学观念、生成教育智慧、走向职业幸福”三个阶段,通过“理解、评价、选择、践行”四个环节实现教学观念的转变,经历“模仿、独立、创造”三个阶段生成教育智慧,围绕“职业理想、职业道德、职业能力、职业作为”四个要素精准施策,实现教师职业幸福。在理论研究基础上,通过践行转变观念(起点与先导)、生成智慧(基本与核心)、示范引领(辐射与外显)、走向幸福(状态与境界)的职业院校教师专业发展的四维建构和实现路径,就能取得显著成效。

[关键词] 职业教育;教师发展;教学观念;教育智慧;职业幸福

[作者简介] 黄小璜(1968-),男,常州刘国钧高等职业技术学校教务处副研究员,研究方向:职业教育教学管理;王传金(1968-),男,常州工学院教授,研究方向:教育管理。(江苏常州 213000)

[课题来源] 江苏省高等教育教改研究立项课题“应用型本科高校教师教学能力提升维度与路径研究”(项目编号:2015JSJG114)。

近年来,加强内涵建设、提高人才培养质量已成为各职业院校最紧迫、最重要、最核心的任务。正如习总书记所要求的:学校必须牢牢抓住全面提高人才培养能力这个核心点,并以此带动其他

节。“优秀教师在教育教学实践中表现出的实践知识和智慧,在很大程度上是缄默的知识和情境性教育机智。”^[10]以优秀教师为师,必将能为师范生的成长提供最快捷的路径。为进一步提高师范生的教育实践质量,必须给职前教师教育实践注入教育专家、一线教师等实践指导团队的系统性指导。从而使教师在职前教师教育中就能从“要我实践”转变成“我要实践”,并在实践中产生教师从业的良好愿望。

参考文献:

[1] Lamote, Carl; Engels, Nadine. The Development of Student Teachers' Professional Identity [J]. European Journal of Teacher Education, 2010 (01).

[2] 陈向明. 实践性知识:教师专业发展的基础知识[J]. 北京大学教育评论, 2003 (01).

工作。而服务教师专业发展,有效提升教师教学(专业)能力是提高人才培养能力的关键。为此,《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》《国务院关于加强教师队伍建设的意

[3] 易凌峰编译. 职业领域中的教学和教师教育——舒尔曼在 38 届 Charles W. Hunt 纪念会上的讲话[J]. 教育发展研究, 2000 (03).

[4] Robin Barrow. Teacher Education: Theory and Practice [J]. British Journal of Education Studies, 1990 (04).

[5] 徐继存. 教育理论与教育实践关系的嬗变与反思[J]. 当代教育科学, 2004 (07).

[6] 傅宝英. 从教师“教育爱”谈师范生教师职业情感培养[J]. 湖南师范大学教育科学学报, 2004 (01).

[7][8] 赵宏玉, 张晓辉. 教育政策对免费师范生从教动机、职业认同的影响[J]. 北京师范大学学报(社会科学版), 2015 (04).

[9] 张朝珍. 聚焦教学决策:教师整体性课堂行为的观察路径[J]. 教育发展研究, 2015 (20).

[10] 赵昌木. 创建合作教师文化:师徒教师教育模式的运作与实施[J]. 教师教育研究, 2004 (04).

责任编辑:王宝泉

见》(国发〔2012〕41号)《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》(国发〔2014〕19号)《教育部财政部关于实施职业院校教师素质提高计划(2017—2020年)的意见》(教师〔2016〕10号)等文件中均对提高教师的业务水平和教学能力提出了明确要求,各地教育行政部门也纷纷出台了有关教师专业发展的相关政策,各学校也分别制定了有关教师专业发展的制度及实施细则。目前,全国共有1.23万所职业院校,承担着为各地区经济产业、行业发展培养高素质技术技能型人才的任。但是,中高等职业院校的教师普遍存在学历、职称结构不尽合理、专业课教师技能较强而理论不足等问题,已经不能很好地适应人才培养的需要^[1]。深入分析职业教育教师专业发展中存在问题的原因,聚焦于教师专业发展的关键要素,进而采取适切的对策,着力提升教师的教学能力,就显得尤为重要。

一、研究现状

教学能力是教师的基本能力,是教师运用教学理论知识和教学规则高效实施教学活动的水平,直接影响教师的教学行为与教育质量,而教学能力提升属于教师教学发展范畴。西方发达国家均十分重视高校教师的教学发展问题,研究成果也较为丰硕。艾博的《关于学院教学发展和优秀教学认可和评价》(1972)、森吹的《教师发展在美国学院和大学中的实践》(1976)等是国外关于教师教学发展的早期成果。1991年,美国教育联合会(NEA)明确提出,教学发展是教师发展的四个主要方面之一。2002年,吉利斯皮在《高校教师教学发展指南》中提出了教师教学发展的操作策略,如教师参与、项目导向、资金支持等。近十年来,发达国家教师教学发展逐步实现了全程化,基本完成了制度化,逐步接近了专业化,现正向技术化进发。

从20世纪末开始,国内对教师教学发展开始关注,研究热情很高,但大多数关注的是中小学教师,而职业(专业)教育教师教学发展研究起步较晚。近年来,随着内涵建设的不断深入,针对中高职院校教师教学能力提升的研究逐渐增多。如,许峰^[2]分析了高职青年教师教学能力的现状与原因,在提出教学能力提升路径的基础上,总结出青年教师教学能力提升的对策。黄宏伟^[3]简要分析了高职院校专业教师实践教学能力培养方面存在的问题,认为应该从政府、学校和教师个人三个方面着手,使专业教师实践教学能力得到提升。孙新红^[4]认为,目前高职院校英语教师的教育教学现

状不容乐观,其教学观、学生观及评价观都有待改善。总结最近几年的研究现状发现:第一,对新教师、青年教师的关注多,对中年教师、资深教师的研究少;第二,对教师与管理人员关注多,对社会和学生层面研究少;第三,对教学实践、教学技能关注多,对理论型、学术型教学研究少;第四,对传统课堂、网络课堂教学能力提升关注多,对实践教学、信息教学的教学能力提升研究少;第五,对职业教育教师专业发展研究存在明显的不足。

二、问题与对策

(一)主要问题

目前,职业院校教师专业发展中存在的问题主要有以下三个方面:一是教师的教学职业观念尚不能完全适应教学改革与发展的需要。在教学现实中,一些改革的观念并没有有效转化为教师的教学行为,教学观念与教学行为背离的现象还大量存在。二是教师的教学能力尚不能完全满足教学改革与发展的需要。部分学历与职称符合条件、教学态度端正、教学投入较多的教师,却没有取得应有的教学效果,许多学历与职称相同、教学年限相近、教学态度相似的教师,其教学效果有明显不同。三是教师中还存在职业倦怠倾向。专业发展的持续动力不足,导致部分教师职业状态不甚理想。教师普遍感到工作压力较大,有较为严重的焦虑感,职业幸福感、获得感不足。

(二)解决方法

要建立职业院校教师专业发展新体制机制,必须做到“两个统一”:一是实现教育行政部门主导与教师专业发展现实需求之间的统一,让教师专业成长从被动的“要我成长”转变为主动的“我要成长”;二是实现教育行政部门和学校教师专业发展资源供给与教师个性需求之间的统一,深入分析职业院校不同层次教师个性需求,建立多样化教师专业发展平台。^[5]具体解决方法应该围绕以下三个方面展开。

1.将教师教学观念转变分为四个环节,开展有针对性的通识培训,促进教师教学观念的转变。教学观念向教学行为的转化并非直线式运动,而是曲折复杂的,并受文化传统、群体观念、主体意识、教学经验等诸多内外因素的制约。基于上述认识,应该将教师教学观念的转变分为“理解、评价、选择、践行”四个环节,并针对这四个环节采取基于选择性学习的教师培训策略。比如,通过举办“名师大学堂”、组织专题培训等方式,致力于消除教学观念转变的阻抗因素,促使教师教学观念与

教学行为一致的达成。

2. 将教师教育智慧的生成分为三个阶段,进行有针对性的校本研修,促进教师教育智慧的生成。教师的思维能力、沟通表达能力、专业(职业)能力、组织能力、协调能力等是影响其教育效果的决定因素,而这些能力发展到一定程度则表现为教师的教育智慧。教师教育智慧的生成可以分为模仿、独立、创造三个阶段,并针对这三个阶段分别采取不同形式的校本研修。在模仿阶段,可以让教师仿效优秀教师的教学操作式样,从套用他人的教学模式做起;一段时间之后,让教师逐步摆脱他人教学式样对自己的影响,进入独立阶段。经过独立阶段的磨炼之后,让教师开始根据自身的优势和学生的实际,有目的地进行教学创新,引导其进入创造阶段。比如,通过“名师工作室”“技能大师工作室”等形式,发挥名师、大师的引领示范作用,培养一批优秀教师。

3. 将教师职业幸福实现的要素分解为四个方面,精准施策,服务于教师职业幸福的实现。教师的职业幸福是一种精神幸福,是内在主观自觉与外在客观条件的统一。教师获得职业幸福不仅要有一定的客观条件为前提,更要依赖教师自身的主观努力。影响教师职业幸福实现的个体因素可以分解为“职业理想、职业道德、职业能力、职业作为”四个方面,采取与之相匹配的措施,诸如开展“做幸福的教师”系列研修活动等,提升教师的生命质

量和幸福指数,让教师享有职业的尊严与幸福。

总之,职业院校教师的专业发展路径可分为“转变教学观念、生成教育智慧、走向职业幸福”三个阶段。此三个阶段之间并没有分明的界线,而是交叉存在并呈螺旋式上升态势。其中,“转变教学观念”在教师专业发展中起先导作用。这是因为,没有观念的转变就没有行动的改变。但教学观念的转变是一个复杂的过程并受多种因素制约,一般要经历“理解、评价、选择、践行”四个环节方能实现。“生成教育智慧”是教师专业发展的核心环节,它表现为教师的教学能力、交往能力、审美能力、创造能力等,体现在教师的教育活动中。但教学智慧并不是自然而然就会拥有的,它一般要经历“模仿、独立、创造”三个阶段方能生成。“走向职业幸福”是教师专业发展的应然追求和最高境界,它表现为教师在人才培养、科学研究等过程中实现职业理想与人生价值,并获得职业发展的精神愉悦状态,但教师的职业幸福一般要具备“职业理想、职业道德、职业能力、职业作为”四个要素方能实现。

三、高等职业学校教师专业发展的实践

近年来,在理论研究基础上,践行转变观念(起点与先导)、生成智慧(基本与核心)、示范引领(辐射与外显)、走向幸福(状态与境界)的职业院校教师专业发展的四维建构和24个实现路径。如表1所示。

表1 职业院校教师专业发展的实现路径

转变观念	生成智慧	示范引领	走向幸福
教学思想大讨论	青年成长营	优秀教研室创建	政策导向
名师大讲堂	青年骨干教师培养	名师工作室	支持保障
教学沙龙和工作坊	学科(专业)带头人培养	骨干教师研究课	学生推选
青年教师论坛	领军人才、学术带头人培育	专项教学研究示范课	推优评先
系列研修班	教学团队建设	青年教师汇报展示课	教学奖励
系列教研活动	教师境外研修	挂职企业实践	成果展示

(一)转变观念——起点和先导

学校以加强内涵建设,提升教学质量为主题,在全校范围内开展了多次教学思想大讨论,召开各层面教师代表和教学管理人员代表专题会,并通过举办名师大讲堂、各类研修班和系列教研活动,用转变了的新教学观念指导新的教学实践,践行于学生的发展。近三年,共邀请校内外专家作《擦亮每一个日子,陪伴每一个孩子》《建慕课,翻转课堂,体验全新大学教学》《培育和践行核心价值观,做“四有”教师,让人生出彩》《浅谈职业教育

教学成果奖的培育和申报》等学术报告20余次,为教师转变教学观念奉献了学者智慧。

教学沙龙和工作坊、青年教师论坛、系列研修班和教研活动等是教师教学发展策略的重要载体。青年教师成长营、青年教师教学沙龙、网络课程开发工作坊、课题研究专题培训、课堂教学设计研训班、以学生为中心的课堂教学方法高级研修班、“三类(青年骨干教师、学科带头人、学术带头人)培养对象”研修班、“工作室(名师工作室、技能工作室、创新工作室)”建设、优秀教研室创建、青

年教师汇报展示课、骨干教师研究课、专项教学研究示范课等,为教师教学观念更新,提供了具体案例。

(二)生成智慧——基本与核心

新进教师、青年教师、中年教师、资深教师,是学校教学发展的四大群体。学校“青年教师成长营”采取集中培训、教学示范、研修实践相结合,个人教学反思与专家教学诊断相结合,具体分成集中培训、教学示范、研修汇报、教学反思和成果展示几个阶段,历时一个学年。“三类培养对象”研修班,则要进行为期三年的锁定目标的历练,培养一批政治素质高、业务能力强、深受学生喜爱的青年骨干教师、学科(专业)带头人、学术带头人。为提高人才培养质量,学校实施名师培育和优秀团队培育,打造一批教学名师、专业领军人才,充分发挥教学名师、专业领军人才的示范带动作用,逐渐在校内建成稳定且充满活力的专业教学团队、科技创新团队、文化创新团队。此外,随着学校国际化方略的实施,教师赴国(境)外专业研修资助力度和数量明显加大,政策导向明显。

(三)示范引领——辐射与外显

学校构建“教师成长五级阶梯”(教学名师、学科带头人、青年骨干教师、教学能手、教坛新秀),通过设立名师工作室、技能工作室、创新工作室,举行骨干教师研究课、专项教学研究示范课、青年教师汇报展示课、优秀教研室创建以及实施教师挂职实践等举措,形成示范辐射效应,引领教师的专业发展。学校组建名师工作室、技能工作室、创新工作室等20个“工作室”,实施过程性考核评价,以领衔人的专长为基础,以工作室群体的智慧为依托,或对专业建设、课程开发、教育教学改革等进行专题研究,或对产教结合、产学研、技能型人才培养等方面进行探究研发。以校级“工作室”建设为依托,引导创建省、市级名师工作室,大力开展优秀教研室创建活动,推进教师团队建设,充分发挥作风严谨、业务过硬、经验丰富的骨干教师、教学名师示范作用,引领青年教师,带动教师团队整体提高。现在,学校建有江苏省名师工作室3个、常州市名师工作室2个、常州市创新工作室4个、江苏联合职业技术学院优秀教学团队2个,名师示范辐射效应进一步扩大。

(四)走向幸福——状态与境界

在政策导向上,学校相继出台了相关文件,如成立教学工作委员会、聘任专兼职教学督导员、聘任学生教学信息员、“三类培养对象”(青年骨干教

师、学科带头人、学术带头人)遴选和培养办法、教师教学质量评价办法、“双师型”教师培养和管理办法、教师进修培训管理规定、聘请专兼职督导员的实施办法等,鼓励支持教师追求教学境界。

学校创立“责任、奉献、理性、进取和影响力”的教师精神,倡导“因为我的存在而让学生感到幸运”的师德风尚,践行“为增长智慧增强技能走进来、为报效祖国服务人类走出去”的校训,培育“自主学习、自主创新、自主创业”的学生“新三自”能力,建立人尽其才、物尽其用的民主化管理的体制和机制。

在学生推选和推优评先方面,学校组织“十佳师德模范”“十佳教学能手”“十佳科研标兵”“十佳优秀班主任”评选,编辑发行《赢在课改——来自教学一线的报告》《河脉——我的生活记录》《幸运的故事——幸运教育的实践探索》《国钧讲堂——盛开校园的文化奇葩》等系列丛书。诸多活动都为教师教学态度、能力、境界、敬业、专业、乐业,营造了浓郁的教学文化氛围。

职业院校教师专业发展依赖于教师专业发展体系建设、标准建设、评价机制建设及教师自主发展措施的建立。在实践中,应进一步研究教师专业发展方式及教师专业培养内容,更应探索教师职前专业发展模式,实施教师职后专业发展分段培养,创建适合教师专业发展的校园环境,积极引领教师专业自主发展。常州刘国钧高等职业学校会同常州市教育科学研究院,一直致力于职业院校教师专业发展的研究与实践,双方紧密合作,建立了旨在促进教师专业发展的协同运行机制,搭建了“专家指导、名师引领、同伴互助”的在职教师专业发展平台,共同致力于使教师享有职业的尊严与幸福,取得了明显成效。

参考文献:

- [1]许安国,赵庆先.高校师资队伍建设的现状分析及对策研究[J].北京交通大学学报(社会科学版) 2010(09).
- [2]许峰.高职青年教师教学能力提升策略研究与实践[J].中国职业技术教育 2014(15).
- [3]黄宏伟.高职院校专业教师实践教学能力培养的问题与对策[J].教育与职业 2010(05).
- [4]孙新红.高职院校英语教师教育观的探讨[J].当代教育科学 2012(19).
- [5]徐延宇.建立高校教师教学能力提升的有效机制[J].中国高等教育 2013(21).

责任编辑:王宝泉