

公共管理视域下中职青年教师专业发展问题与对策

杨晓 张琳琳 郑翔

(沧州工贸学校,河北 沧州 061000)

摘要: 本文在充分挖掘中职青年教师专业发展内涵的基础上,对沧州市中职青年教师专业发展现状进行梳理与总结,并以公共管理理论作为分析框架对其进行归因分析,有针对性地提出促进中职青年教师专业发展的一系列对策建议,以期提升中职院校青年教师整体专业发展水平,进而推动沧州市中等职业教育的建设与发展。

关键词: 公共管理; 中职青年教师; 教师专业发展

中图分类号: G451

文献标识码: A

百年大计,教育为本;教育大计,教师为本。只有高质量的教师,才有高质量的教育。青年教师是学校师资队伍的重要组成部分,是教学攻关、科研攻坚的主体力量。中职青年教师专业发展研究,不仅关系到青年教师个人专业成长,还关系到中职院校整体发展水平,甚至直接关系到中等职业教育的可持续发展。本研究以在沧州市中职院校从事教育教学工作且年龄在40周岁以下的专业技术人员(青年教师)为调研对象,以青年教师专业发展现状为调研主题,通过问卷调查与访谈调查相结合的方式,对包括文化基础课教师、专业课教师和实习指导教师在内的青年教师进行了调研访谈。调研期间深度走访沧州市部分中职院校,共发放问卷200份,回收172份,回收率为86%,其中有效问卷155份,有效率为90.1%。本研究将关注点聚焦于沧州市、中职院校、青年教师、教师专业发展、公共管理视域内,希望为研究一个地区中等职业教育层次青年教师专业发展的范式、体例提供一定的参考与借鉴。

1 概念界定

1.1 关于中职青年教师的界定

《中华人民共和国教师法》第三条明确规定:“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。教师应当忠诚于人民的教育事业。”《现代汉语词典》对“青年”的解释:“(1)人十五六岁到三十岁左右的年龄阶段;

(2)指上述年龄的人。”此外,沧州市各学校在开展有关青年教师的各项工作时,多数将年龄限定在40周岁以下。鉴于此,本文中的中职青年教师是指年龄在40周岁以下,在中职院校从事教育教学工作的专业技术人员,具体包括文化基础课教师、专业课教师和实习指导教师,不包括行政管理人员和教辅人员。

1.2 关于教师专业发展的界定

国内外学者对“教师专业发展”的界定存在两种说法:一种类似于“教师专业化”,关注专业的历史发展、社会地位、组织架构等,更注重教师作为群体的外在专业性的提升;另一种指向教师个体的、内在的专业性发展,关注教师的专业知识、专业技能、专业情义等,旨在促进教师专业成长。本文对教师专业发展的界定,更倾向于教师作为独立个体的自身内在的发展。教师专业发展是教师个体专业不断发展、不断成熟的过程,是教师不断涵养知识、增长技能、更新理念的过程,是一个教师职业理想、职业道德、职业情感、职业信念等不断进步、不断成长、不断创新的过程。

2 中职青年教师专业发展的内涵

2.1 中职青年教师专业发展的内容

关于教师专业发展内容的研究,主要集中在两个方面:一是研究“专业特质”,建立一套具有普遍性的专业特质;二是研究“教师素质”,多从动力系统、能力系统和知识系统进行探讨^[1]。

收稿日期: 2021-12-30

基金项目: 沧州市教育科学研究“十四五”规划2021年度课题“公共管理视域下中职青年教师专业发展问题与对策研究”(202110274)。

作者简介: 杨晓(1984—),女,讲师,硕士,研究方向为教师教育研究;张琳琳(1976—),女,高级讲师,研究方向为会计信息化;郑翔(1985—),男,讲师,硕士,研究方向为建工程施工。

本文中青年教师专业发展的内容专指中职青年教师专业素质结构,主要涵盖专业知识、专业能力、专业理念与师德三个方面。专业知识是指青年教师对于所教授学科或课程的全面而深刻的理解,具体包括教育知识、职业背景知识、通识性知识等;专业能力是指青年教师在本专业教育实践和研究方面的能力,具体包括教学设计与实施能力、教育教学评价能力、教学研究与专业发展能力、校企合作与社会服务能力等;专业理念与师德是指青年教师要爱岗敬业、热爱学生、为人师表、教书育人,具体包括职业理解与认识、对学生的态度与行为、教育教学态度与行为、个人修养与行为等。这三个方面从内容体系结构上来讲相辅相成、有机统一。教师专业知识和专业能力是教师专业发展的基础和前提,外显于形;教师专业理念与师德是教师专业发展的核心和灵魂,内隐于里。

2.2 中职青年教师专业发展的阶段与标准

教师专业发展阶段虽然不同研究者分法不同,但也具有一定的共性。Fuller(1975)首次提出教师专业发展的关注阶段论,即任前关注阶段、早期求生阶段、关注教学情境阶段以及关注学生阶段^[2];Berliner(1998)提出了教学专长发展五阶段理论,即新手阶段、熟练新手阶段、胜任型阶段、业务精干型阶段和专家型阶段^[3];苏铁熊、刘汉涛(2008)将高校青年教师的成长划分为学习适应期、成型稳定期、创新发展期、走向成熟期四个阶段^[4];康翠、刘美凤(2013)将教师专业发展阶段划分为新手教师、熟手教师和专家教师三个阶段^[5]。综合教师专业发展阶段相关研究成果,本文将中职青年教师专业发展阶段划分为新手教师阶段、合格教师阶段、骨干教师阶段及专家教师阶段四个阶段。不同阶段的青年教师专业发展标准呈现出了渐进性和连续性,如表1所示。

表1 中职青年教师专业发展的阶段与标准

阶段	标准
新手教师阶段	掌握基本的学科专业知识,对所授学科有一定认知 掌握基本的教学方法、教学策略,具备一定的教学经验 掌握一定的教育科学知识,具备从教资格
合格教师阶段	具备扎实的学科专业知识、专业技能,熟练掌握教学实践 熟练掌握教学方法、教学策略、教学流程,轻松驾驭课堂教学 具备一定的科研能力,积极参与课题研究
骨干教师阶段	具备深厚的学科专业知识和丰富的教育教学经验 对教学有独特的见解,形成独特的教学模式 工作表现突出,起到一定的引领示范作用
专家教师阶段	洞察本学科发展态势,在学科专业中处于领先地位 具备一定的社会服务能力,社会影响力广泛 敬业、乐业,职业信念坚定,不断创新突破自我

3 中职青年教师专业发展现状调研与问题剖析

3.1 中职青年教师专业发展现状

(1) 忠于职业,是青年教师的立身之本。“谁要没有强烈的感情,就不会有强烈的志向,也不能够热烈地把这个志向体现于事业上。”调查结果表明,青年教师热爱工作,热爱学生,热爱教育事业,有着较高的职业忠诚度。在“是否愿意一生矢志不移地从事教师工作”这一选项前,持非常认同态度的青年教师占比高达98.7%。多数受访青年教师表示,会牢记教书育人的使命和责任,愿将教师这份职业看作倾注一生为之奋斗的事业,做新时代的播种人、筑梦人。

(2) 乐于学习,是青年教师的成长之魂。“工欲善其事,必先利其器。”鉴于教师职业的特殊性,青年教师应广泛阅读,努力拓宽知识面,丰富知识结构,处理好“一桶水与一碗水”的关系。调查结果表明,绝大多数受访青年教师意识到了学习的重要性,具备强烈的学习意愿,只有极个别青年教师对学习持一劳永逸的态度。在“就您目前的职业状态,您认为还需要学习提升吗”这一选项前,持非常认同态度的青年教师占比高达96.8%。多数

受访青年教师表示,学习是做好教育教学工作的源动力,会始终把学习摆在重要位置,终身学习,精益求精。

(3) 勤于反思,是青年教师的成长之基。“学而不思则罔,思而不学则殆。”学是思的基础,思是学的升华,只有学思结合,才能真正促进教师的专业成长。调查结果表明,大部分受访青年教师意识到了教学反思的重要性,教学反思是再认识、再思考、再提高的过程,只有极个别青年教师认为不需要教学反思。在“教育教学工作过程中,您认为教学反思对您的工作有帮助提升吗”这一选项前,持非常认同态度的青年教师占比92.9%。多数受访青年教师表示,教学反思对自己影响深远,会从细节入手,从反思中总结经验,在反思中进一步提升。

3.2 中职青年教师专业发展存在的问题

3.2.1 专业发展意识薄弱

教师专业发展是一个自我导向、自我驱动的结果。教师专业发展的关键在于教师个人,教师的专业发展意识是教师专业发展的内在动力。调查结果显示,96.8%的青年教师已经认识到教师专业发展的重要性,他们了解

教师专业发展内涵及维度、懂得从哪些方面促进专业发展；但是只有48.4%的青年教师对自身专业发展有明确的目标和规划，他们对中等职业教育认识充分，懂得结合学校发展目标和学科建设需要确定自身专业发展方向，系统化制定自身专业发展目标和规划。教师专业发展意识明确是教师专业发展的基础，它促使青年教师研判自己、审视自己，从而依据自身实际适时调整专业发展目标，持久发展。因此，在影响青年教师专业发展因素的调查中，青年教师专业发展意识薄弱、目标模糊是影响教师专业发展的重要内因。

3.2.2 专业发展支持不足

教师专业发展是一个动态提升、持续渐进的过程。外部环境是教师专业发展的重要环境因素，对教师专业发展有直接的促进或抑制作用。调查结果显示：96.8%的青年教师认为自身家庭环境对自己的专业成长提供了强有力的支撑；而学校方面，87.1%的青年教师认为学校领导重视青年教师专业发展，并试图通过改革、调整、完善学校工作的软硬件条件为青年教师专业成长创造适宜环境。但仍存在一些制约教师专业发展的因素，如：有51.6%的青年教师认为教师评价过于重视量化和结果性评价，严重脱离教师专业发展，不利于调动教师的积极性；48.4%的青年教师认为学校教研、校本培训等活动并没有给自己的专业发展带来实质性帮助及提高；38.8%的青年教师认为缺少到企业挂职锻炼的机会，不能深入了解企业运作流程、行业发展动态等，无法切实提升个人实践能力；还有极个别青年教师表示因专业方向变更频繁、课程设置变动较大，导致从教三年以来一学期一门新课，不利于专业知识和教学实践的积累，教师专业发展更是无从谈起。

3.2.3 专业发展维度失衡

教师专业发展是一个素质丰盈、维度均衡的结构。经调研，青年教师专业发展存在维度失衡的现象，具体表现在：其一，专业知识结构不合理。暴露出的短板是青年教师的学科专业知识掌握较为扎实足以应对日常教学工作，但他们不太重视教育知识、职业背景知识、通识性知识等，知识面不够丰富、知识结构单一。其二，专业复合能力欠缺。调查结果表明，青年教师能够根据教学情境需要和教学对象特点进行有效教学设计，能够基本达到教学实施能力的要求，基本具备教学评价能力，但教学研究与专业发展能力、校企合作与社会服务能力有待进一步加强。其三，专业理念与师德方面，存在角色定位不清晰、师生关系不和谐等问题。97.4%的青年教师非常认同“老师应是指导学生有效学习的引路人”，而职业规划师、心理咨询师的认同率仅有38.7%、25.8%。多数青年教师表示师生关系松散，交往时间少、交流方式单一、沟通不畅，缺少生活、情感、思想等方面的交流。

3.3 中职青年教师专业发展存在问题的归因分析

中职青年教师专业发展问题产生的原因是多方面的，除去教师个体内因之外，表现较为突出的有三点：其一，多数中职院校并未设立专门的青年教师专业发展组织机构。对青年教师的培育多由教务部门、人事部门牵头组织，职责分工不明确。他们没有引导青年教师明确自身专业发展方向、目标、路径，没有常态化开展工作，没有跟踪管理青年教师专业发展状况，缺乏系统科学、长久有效的指导与支持。其二，青年教师专业发展管理制度形同虚设，执行力不强。以某学校为例，为加强教师队伍建设，提高青年教师的综合素质，促进青年教师快速成长，该校出台了一系列诸如《某学校青年教师培养方案》《某学校骨干教师认定办法》《某学校“双师型”教师认定办法》等文件，然而制度缺乏可行性、规范性、科学性的有效论证，其结果是管理制度沦为“纸上风景”——一张张鉴定合格证书，骨干教师、“双师型”教师并不明晰自己的职责，不能真正起到示范引领作用，不能真正带动青年教师专业发展，青年教师专业发展最终演变成了有名无实的形式主义。其三，促进中职青年教师专业发展的培训体系并不健全，主要表现在培训理念落后、培训资源匮乏、培训标准参差不齐、培训后续支持不足等。比如，学校对青年教师的培训多是根据学校师资队伍建设的总体目标和要求而定，没有调研过青年教师的实际需求，流于形式，缺乏针对性。以入职培训为例，培训时间短、培训内容简单、培训方式单一、培训效果浅显，忽略了青年教师个体因素，不能满足青年教师专业发展的真正需求，多是一种耗时耗力、被动填鸭式的培训。此外，还应注意中职青年教师专业发展不是一锤子买卖，其在不同发展阶段有不同的发展需求，要坚持以发展的眼光从长计议，从而保证青年教师专业发展连续进阶、动态提升。

4 基于公共管理理论的中职青年教师专业发展对策研究

4.1 优化政策，营造青年教师专业发展的大环境

4.1.1 制定专业发展规划，明晰青年教师专业发展的路径

专业发展规划对青年教师的专业发展来说是一根重要的指挥棒。明确的、有价值的专业发展规划对青年教师具有导向和激励作用，能够指引青年教师的专业发展方向。需要说明的是，专业发展规划的制定和实施并不单单是青年教师自省自查自纠的结果，还需要学校层面的统一规划和统筹安排。为此，学校管理者应当树立积极的教师专业发展观，正确认识青年教师专业发展的深远意义，以教师专业发展的需求为中心制定系统科学的青年教师专业发展规划。学校应在研判青年教师专业发展现状、分析青年教师专业发展影响因素的基础上，结

合青年教师专业发展规律、阶段、特点,有的放矢地扶持和帮助青年教师专业发展。比如:新手教师阶段,在专业适应期帮助青年教师尽快转变角色、适应工作环境、熟悉教学流程、完善知识结构、确立专业发展方向等;合格教师阶段,在专业形成期帮助青年教师进一步提升自身教育教学水平、引导其形成稳健独特的教学风格、鼓励其从事教育科学研究等;骨干教师阶段,在专业成长期可以为青年教师多创设外出交流学习的机会、提供教育科研的平台,进一步提升其科研水平;专家教师阶段,在专业突破期帮助青年教师突破瓶颈,超越自我,走出“高原期”,提升创新能力,实现二次专业成长等。

4.1.2 健全绩效评价制度,增进青年教师专业发展的信念

遵循师德为先、教学为基、发展为本的原则设计多维度、多层次的绩效考核制度,可以最大限度地调动青年教师的工作积极性和能动性,实现绩效评价的引领和激励作用。首先,评价主体应多元化。由教务处、人事处、专业科室、质量控制办、教师、学生组成的评价主体对青年教师进行360度评价,评价结果力求公正客观全面具体,唯有如此才有利于青年教师认识不足、调控专业发展状态。其次,评价项目应多维化。评价项目应从师德、教学、竞赛、科研、社会服务、专业建设等多方面综合考评。以青年教师专业成长为导向,根据各评价项目的重要程度和难易程度,合理分配指标分值。再次,应融入发展性评价。发展性评价以促进教师专业发展和终身成长为目的,引导教师自我规划、自我反思、自我调控,充分挖掘青年教师专业发展潜能,不断实现不同阶段的发展目标,从而提升青年教师专业发展的整体素质和水平。此外,设计荣誉表彰体系也不失为一种调动教师专业发展积极性的有效方式。以沧州工贸学校为例,为落实《深化新时代教育评价改革总体方案》精神,设计了教学新秀、教学能手、教学名师、教学名家四级教师荣誉体系,表彰富有层级性,此举在改革教师评价、实现对教师的职业生涯全周期激励等多方面成效显著。

4.1.3 改革职称评定制度,激活青年教师专业发展的动力

职称评定关系到教师的职业发展,关系到教师的薪酬待遇,关系到教师的切身利益。职称评定为教师专业成长提供了制度化轨道,某种意义上讲有助于青年教师的专业发展。而多数青年教师由于工作年限短、工作资历浅,其工作经验、教学积累和科研成果都算不上丰富,相对其他年长教师几乎没有明显的竞争优势。再加上职称评审中一些弊病的存在,如重视科研轻视教学、重视质量轻视数量、论资排辈等,对中职青年教师的专业发展产生了一定的影响。首先,建议职称评定标准适当向教学能力方面倾斜,适当削弱科研成果在职称评定中的

比重,让那些教学能力卓越但暂时没有资格申请课题的青年教师在职称评定中有更大的竞争优势;其次,职称评定模式应严格遵循按照教师贡献量的大小来确定其是否有资格晋升职称,而绝非论资排辈。论资排辈是有失公允的,会严重打击青年教师专业发展的进取心。而按贡献量多少进行职称评定,不仅可以激发青年教师的斗志不断努力争取,也可以让青年教师的合法权益得到有效保障,体现职称评定制度的激励性与约束性。此外,还需完善岗位聘用管理机制,如评聘衔接机制、职称聘后管理机制等,充分发挥职称评定制度的激励功能,切实保障青年教师的职业幸福感。

4.2 搭建平台,调动青年教师专业发展的积极性

4.2.1 成立专业发展中心引领青年教师专业发展的方向

成立青年教师专业发展中心是十分必要且重要的。青年教师专业发展中心对青年教师的专业成长和专业发展起到一定的指导和帮助作用。它能够挖掘青年教师专业发展的内生动力,为青年教师专业正向成长和良性发展保驾护航。该中心应由主管教学副校长直接进行管理,小组成员可包括教学部负责人、专业带头人、骨干教师、资深教师、教学督导等。这个组织机构的主要职责有三:其一,树立服务理念,为青年教师教学设计实施、教学方法改革、课题研究等提供高质量咨询服务与技术支持,帮助青年教师克服日常教学中的困难,减少挫败感、提高教学效能感;其二,开展青蓝工程,明确指定一批经验丰富的资深教师与青年教师一对一“结对子”,充分发挥资深教师的“传帮带”作用,为青年教师量身定制专业发展目标、方向、路径,为青年教师传授经验、答疑解惑、引领专业情怀;其三,建立青年教师专业发展档案,通过档案管理规划短期目标、中期目标、长期目标,记录专业发展轨迹,跟踪专业发展成果。持续地规划、持续地自我反思、持续地调整,以此增强青年教师专业发展的自我意识,明确发展方向。

4.2.2 构建多元培训体系满足青年教师专业发展的需要

首先,学校层面应创新校本培训模式,建立长效青年教师培训机制。为提高青年教师培训的针对性和有效性,应切实做好培训需求调研工作,分析青年教师个体和师资队伍整体双方需求的异同点、关联点,求同存异,为培训内容设计提供参考依据;培训内容设计应与青年教师专业发展阶段相结合,每个阶段设计不同的培训主题、培训方案、培训形式,注重落实实施,也注重考核反馈,全方位提升青年教师专业发展的综合素质与能力。其次,组织层面各教学部应定期组织研培型教研活动,开展同伴互助,建成有效的专业学习共同体。研培型教研活动应以促进青年教师的专业发展为目的,充分考虑不同阶段青年教师的需求。教研活动应主题明确,教师们通过分享经验、共享知识、互相借鉴、互相支持,在同伴互

助中共同进步共同成长,从而提升自身教研智慧和职业素养。再次,具体到个体层面应鼓励青年教师踊跃参加各种形式的教学技能竞赛,借此激活青年教师的竞争意识和成就感,让青年教师在比赛中历练,在历练中成长。如青年教师教学能力大赛、优质课大赛、优秀论文和课题成果评比、读书分享、“三说”达标等活动,以赛促学、以赛促教、以赛促改,促使青年教师通过镜面反思调整和修正自身不足,精进业务素养,全面拓展自身专业能力与技能水平。

4.2.3 培育新型校园文化保障青年教师专业发展的环境

校园文化是中职院校的软实力,是中职院校的血脉与灵魂,其对青年教师专业发展的影响是不言而喻的。良性的、健康的校园文化具有导向、激励、创新、辐射的作用,培育有益于青年教师专业发展的校园文化可以成为促进其专业发展的不竭动力和源泉,增强青年教师的认同感和使命感,提升青年教师的凝聚力和向心力,增进青年教师的事业心和获得感。学校应深入挖掘校园文化内涵,进行提炼、总结、升华,将学校的教育办学方针、办学思路、办学定位、办学宗旨、校训等潜移默化地深植于每一位青年教师的心中,让青年教师体会到创业者的艰辛与守成者的不易,树立以校为荣的职业信仰。青年教师这一特殊群体渴望被信任、被尊重、被赏识,

学校应秉持“以教师为本”的观念增强服务意识,善于倾听青年教师的真实想法,善于解决其后顾之忧,让青年教师切实感受到真诚的关心和有力的支持,激发青年教师的主人翁意识。榜样是一种无形的力量,是一个学习的标杆。学校应注重关于青年教师专业发展成果典型案例的梳理、挖掘、筛选,树模范立标杆,通过学校官微、网站、校报、宣传栏等多种宣传渠道加强案例宣传,教化育人,浸润于心,点燃青年教师的职业理想,倒逼青年教师专业发展。

参考文献:

- [1]厉祎.地方高校青年教师专业发展的研究[D].荆州:长江大学,2013.
- [2]FULLER F,BOWN O.Becoming a teacher[M]//RYAN K,ed.Teacher education(The 74th yearbook of the national society for the study of education).Chicago,IL:University of Chicago press,1975:25-52.
- [3]吴志刚,李丽.青年体育教师专业发展阶段特征及策略探讨[J].沈阳体育学院学报,2007(2):83-85.
- [4]苏铁熊,刘汉涛.青年教师的成长规律[J].中北大学学报,2008(5):76-79.
- [5]康翠,刘美凤.不同专业发展阶段教师教案编制的质性研究[J].中国电化教育,2013(11):63-73.

Research on Professional Development and Countermeasures of Young Teachers in Secondary Vocational Schools from the Perspective of Public Management

Yang Xiao, Zhang Linlin, Zheng Xiang
(Cangzhou Engineering and Economic School, Cangzhou 061000)

Abstract: On the basis of fully expounding the connotation of the professional development of young teachers in secondary vocational schools, this paper aims to sort out and summarize the current situation of the professional development of young secondary vocational teachers in Cangzhou City. Public management theory is applied as the framework to make an attribution analysis, a series of suggestions on promoting the professional development of young teachers are proposed accordingly, in order to enhance the professional development level of young teachers in secondary vocational colleges as a whole, and further promote the construction and development of secondary vocational education in Cangzhou City.

Key words: Public management; Young teachers in secondary vocational schools; Professional development of teachers

(责任编辑:邓勇林 校对:王雯)