

# 高职院校教师专业发展的策略

魏 轩<sup>1</sup>, 王 岩<sup>1</sup>, 冯万忠<sup>1</sup>, 郭延慧<sup>2</sup>, 于娇娇<sup>3</sup>, 司三民<sup>1</sup>

**摘 要:**高职院校是培养技术型、实践型和专业型人才的基地,高职教师的专业素质和专业能力直接决定着高技能人才的培养质量,而教师专业发展质量决定教师专业素质和专业能力水平.该文分析了目前我国高职教师专业发展存在的问题,就如何提高高职教师专业发展提出了的几点策略,以期促进高职教育事业的发展.

**关键词:**高职院校;教师;专业发展;策略研究

**中图分类号:**G642

**文献标志码:**A

**文章编号:**1008-7974(2022)06-0135-05

**DOI:**10.13877/j.cnki.cn22-1284.2022.06.023

国际经济文化的不断交流给整个社会注入了强劲动力,但随之也带来了诸多社会问题,比如贫富差距越来越大、全球环境污染日益严重、信仰危机等等.教育被认为是影响各国经济、政治、文化的至关重要因素,所以教育改革成为解决社会问题、营造发展机遇的普适性策略,教育改革的关键是对教学活动的策略者教师角色和职能的重新审视和定位.长期以来,教育界都比较重视基础教育教师专业发展,但对高等职业教育的重视程度相对不足<sup>[1-4]</sup>,对高职教师专业发展的内容、理论依据、发展现状、存在的问题和其如何发展等方面的研究少之又少.本研究希望通过

对高职院校教师专业发展的研究使高职院校注重教师专业发展,关注教师整体素质,提高教师专业能力,培养出新型优秀的高职高专学生.

## 1 高职教师专业发展存在的问题

随着《职业教育法》《高等教育法》的出台,高职教育体系初步形成.政府和教育行政部门也纷纷投入到提升发展高职教育水平的工作中.近年来,高职教育被确认为国家教育事业的重要组成部分,社会各层面逐渐重视,高职教育的发展迎来了“春天”.2019年3月,李克强总理在工作报告中提出要对高职院校实

收稿日期:2021-10-06

基金项目:吉林省职业教育与成人教育教学改革研究项目“新时代高职院校化学教师队伍专业发展的路径研究”(2021ZCY292).

作者简介:1.魏轩,女,河北衡水人,博士,通化师范学院化学学院副教授;王岩,冯万忠,司三民,通化师范学院(吉林 通化 134002). 2.郭延慧,吉林科技职业技术学院.3.于娇娇,兰州石化职业技术学院.

施扩招。同年四月,国务院常务会议讨论通过了《高职扩招专项工作实施方案》,并在2020年两会上,李克强总理明确提出两年高职扩招200万的任务。随着高职院校不断扩招形势的严峻,对高职院校教师的专业发展要求也越来越高,但一些因素严重阻碍了高职院校教师的专业发展,具体体现在以下三个方面。

### 1.1 提升教师能力水平的保障制度不完善

教师参加培训有利于其自身能力以及专业素质的提高。虽然国家已经出台有关教师培训的政策,但多是针对中、小学教师的培训,对于高职院校教师的培训政策仍很少。关于高职教师接受在职继续教育培训的权利、义务、条件、待遇、时间和资金来源还没有明确规定。如何使高职院校教师培训常态化、正常化,保障高职院校教师分期、分阶段、分层次接受培训,成为提升教师专业发展的主要障碍之一。

### 1.2 高职院校的重学历问题比较严重

高职院校普遍注重高学历,以“硕士”和“博士”为主。甚至要求40岁以下的中青年教师必须有硕士学位,以增加硕士学位师资比例,但在高职院校,教学水平高、工作经验丰富、有相关职业技能资格的本科学历教师比教学能力差、缺乏实践经验、不具有相关职业技术资格的硕士或博士学历教师更有利于高职院校的发展<sup>[5-6]</sup>。只重视学历忽视了教学水平和实践能力的提高,不符合专业发展要求。

### 1.3 教学任务重、培训效果差

近些年来,随着职业教育的生根发芽,以及企业需求的增加,众多职业院校开始加强宣传,加大招生力度。学生人数、班级数量、专业数量的增多使任课教师的教学任务增加,教师没有精力去参加任何培训。此外,培训费用也是制约高等职业教育培训的一个关键。

与普通高校相比,国家和地方政府对高职院校的投入相对较少,资金短缺成为教师培训的绊脚石。相对来说,骨干教师的培训机会和形式比较多,使教师培训的受益面较小,教师的培训需求难以得到充分满足。由于缺乏管理机制,培训方法不合理,培训内容不足,教师水平有限,所接受培训的实际效果与预期效果之间存在很大差距,培训需求难以满足。培训过程中仍采用传统战术,全程灌输和全面推广,对培训过程、教师接受知识的能力、教师业务水平层次考虑不充分,使整个培训过程过于死板,很难达到理想的效果<sup>[7-8]</sup>。

## 2 高职教师专业发展的策略

### 2.1 确立教师培养制度

学校层面应建立《教师综合素质考核方案》,针对教师技能、技术、培训培养方面进行规范及考核(表1)。内容包括整改创新、督导组综合考核、学生测评考核、教学秩序检查、假期企业社会实践等。同时,专业教师到企业进行实践,要经过严格的评价考核,考核可分为过程考核和成果验收,具体包括:①向一线技术技能工匠学习;②掌握一套现代新工艺新技术;③掌握一套现代管理实务;④创编一套教育教学改进方案。教师假期企业实践结束后需要填写实践考核表(表2),实践效果要经过实践单位、院部以及学校的考核评价。

### 2.2 开展多形式、多途径的教师实践

(1)短期社会实践培训。教师可以利用三个月或半年的时间,针对自己专业领域比较薄弱的环节,到企业单位进行强化训练或者到企业单位参与和本专业相关的企业制造、维修、生产、销售、研发等实践学习,接受企业实践锻炼。利用在企业的实习机会,掌握企业信息动态,从中找到教学过程与企业生产过

表1 教师综合素质考核测评表

考核项目	考核要点	考核标准	权重	扣分说明
整改创新	1. 课程内容引入点 2. 教学方法改革点 3. 教学手段创新点 4. 素质培养增长点	1. 在教学内容中及时引入新知识、新材料、新工艺、新方法 2. 在常规教学方法基础上, 结合自己课程形成一种以上独特的教学方法 3. 在多媒体等传统教学手段以外形成一种以上独特的教学手段 4. 能把“三高”及“三大切记、八项注意”等学生培养目标及学风融入到课堂教学中	20%	1. 未在教学内容中引入新知识、新材料、新工艺、新方法(教案中体现)扣5分 2. 未在常规教学方法基础上, 结合自己课程形成一种以上独特的教学方法(教案中体现)扣5分 3. 未在多媒体等传统教学手段以外形成一种以上自己独特的教学手段(教案中体现)扣5分 4. 未把“三高”及“三大切记、八项注意”等学生培养目标及学风融入到课堂教学中(教案中体现)扣5分
督导组综合考核	1. 教学态度 2. 教学准备 3. 课堂管理 4. 教学内容 5. 教学方法	1. 勤于专研、教学水平高 2. 备课充分, 课前准备细 3. 管理严格、学生纪律好 4. 遵循标准、理实内容更新 5. 方法创新、手段现代化	30%	1.90分以上不扣分 2.85~89分扣5分 3.80~84分扣10分 4.75~79分扣20分 5.75分以下扣30分
学生测评考核		参照测评成绩考核	10%	1.95分以上不扣分 2.90~94分扣2分 3.85~89分扣4分 4.80~84分扣6分 5.80分以下扣10分
教学秩序检查		1. 是否影响教学进度 2. 是否影响教学质量 3. 是否影响教学秩序	10%	1. 教学秩序良好不扣分 2. 三级事故(轻微)扣2分 3. 二级事故(一般)扣5分 4. 一级事故(重大)扣10分
假期企业社会实践		1. 是否联系企业人若干 2. 是否掌握了现代工艺一套 3. 是否跟踪了企业管理素质要求 4. 是否形成了改进方案	30%	1. 实践时间不足7天扣6分 2. 无联系人扣6分 3. 无新工艺扣6分 4. 无管理素质要求扣6分 5. 无改进方案扣6分

评分汇总: 优为90分以上, 良为75~89分, 中为60~74分, 差为59分以下。

表2 教师假期企业实践考核表

院部	教研室		岗位	
姓名		年龄		职称
参加实践单位	单位地址			
联系电话	实践形式			
实践时间	年 月 日 至 年 月 日; 共 天			
教师参加假期企业实践工作小结(工作内容及完成情况、取得成绩及不足、工作体会)				
实践单位指导教师 考核意见	年 月 日			
	实习成绩		实习单位(盖章) 指导教师签字	
校内院部 考核意见	年 月 日			
	实习成绩		分院领导签字	
学校考核	年 月 日			
	成绩总评		教务处长签字 主管院长签字	

备注: ①岗位为A专业课教师、B实训教师、C基础课教师。②教师顶岗实习成绩按实习单位指导教师占70%, 校内院部占30%计入总成绩, 教务处对总成绩汇总, 并对教师实践进行最终确定, 教务处有一票否决权。③如实践中有多次考核, 最终成绩取平均值。

程的差距,弥补教学中的不足.改变原有的教学内容,尽可能达到与时俱进,同时也提高了教师的专业技能水平.

(2)调查研究.教师到企业单位进行调研活动,以与企业基层领导和技术骨干座谈为主要方式,同时采用实地参观、个人访谈、电话访谈、顶岗实习学生座谈会等方式进行.以化学专业为例,调研包括企业生产技术水平、对人才的需求、新的生产工艺.另外,根据社会、企业的实际用人需要,对人才培养方案、教学内容、教学模式及教学方法进行调整,调查研究的内容为教学改革提供依据.

(3)社会服务.现代大学的功能之一就是社会服务,高职院校是践行社会服务的排头兵,肩负着服务地方经济发展的责任.同时,社会服务也是高职院校自身发展的需要.高职教师一般学历比较高,对专业知识的掌握比较扎实,并且具有一定的科学探究能力.另外,部分教师有企业经验,其技术技能水平高于在职人员.并且高职院校教师承担着服务社会经济发展的责任,所以教师可以去企业进行顶岗实习,同企业人员一起对技术难题进行攻关,为企业单位提供技术支持服务,减少成本.

(4)挂职式锻炼.教师在企业内安排一个职位进行独立工作,时间至少一年,在企业除完成具体工作外,还应参与企业员工的培训和项目研究.由于高职教师具有比较扎实的专业知识和技术,可以指导企业生产,同时也能了解企业的新工艺和新技术.这种锻炼形式对教师的整体素质要求比较高,适合高职院校中的骨干教师.经过企业锻炼后,赋予教师一定的前瞻性,回到学校后能够成为学校的主力军,能积极参与本专业的课程改革、教材的编写,满足市场和企业对人才的需要.

(5)跟班式锻炼.教师在企业不独立工作或只充当助手跟随企业员工一起工作,熟悉工作流程中需要的知识与技能.通过学习总结出与教学相关的知识,便于今后在课堂中应用.教师到企业进行锻炼的同时要利用自身的优势和学院的有利条件积极为企业服务,带着问题进行广泛调查研究.在企业中也可以进行职业训练、技术指导、参与管理等.这样的跟班式锻炼有助于自身教学能力的提高,提升自身的组织纪律能力,对于企业来讲也是企业员工接受系统理论学习的机会.

(6)带队实习.带队实习比较适合于从高校毕业直接进入学校的高职教师,这些教师企业经验欠缺,没有企业从业背景,理论水平高于实践能力,通过带队实习可以强化理论和实践的有机结合.另外,学生在相关企业工作,教师与企业共同管理学生,能够带队实习过程中找出学生在企业中的不足,便于今后在学校对学生的管理.

### 2.3 实施分层次“双师型”教师培养

培养“双师型”教师要从学校的实际情况出发,进行分类、分层次培养.

(1)专业基础课教师培养.高职院校一般将课程分为公共基础课、专业基础课、专业课和实践课四大类,在国家大力推行“双师型”教师队伍建设的进程中,专业课首当其冲被列为要求达标的第一对象.专业基础课教师所授内容是为专业课打基础的,然而针对专业基础课教师的培养政策相对较少,往往这类教师对专业课的专业知识掌握的不好,授课时所讲内容与专业部分脱离.为了规避这一问题,从事相近专业的教师可以通过互助式学习专业课知识,听取相关的专业课程讲解.便于专业课的衔接,提高专业课老师的专业技能知识.

(2)专业课教师培养.由于专业课教师大部分是非师范院校毕业,没有受过师范类素质的培养,另外,长时间没有参加一线工作,导致理论性专业知识不足.对于专业课教师的培养可以通过参加校内培训或者到其他高校进行交流学习,到企业进行实践锻炼,以此提高自己的专业水平和实践能力.同时,高职院校要提供一定的平台,鼓励教师参与课程建设、编写校本教材、开展与课程相关的课题研究.根据实际情况进行教育理论学习,因材施教,因“需”学习.

(3)兼职教师培养.兼职教师由两个部分组成:①在其他高校授课的老师,这一类教师不需要知识、技能的培训;②从事过一线工作的人员,他们的实践能力、技术水平比较前沿,而理论水平需要加强.为了达到课堂教学效果,可以采用同学科相互听课、相互评课、集体备课等方式.高职教师去企业兼职向一线工作人员教授专业理论知识,企业一线工作人员到高职院校向教师和学生教授实践课程.

#### 2.4 “师徒结对”培养新教师

在教育教学中,“师徒结对”是通过从事多年教学经验丰富的教师对新教师的具体指导、帮助、引导,使新教师迅速成长的方式之一.让老教师成为新教师的师傅,师傅要经常督促指导徒弟加强业务知识、专业知识、教学基本技能的学习.并通过了解徒弟的教育教学情况,有针对性地加强教学过程的指导.同时,师傅要指导徒弟参加教学研究,积极撰写教研论文,真正地做到面传心授、指导技能而不是流于形式,同时,学校层面要制定“师徒制”培养方案和新教师阶段考核要求.

### 3 结语

高职院校要提高人才培养质量,教学质量是根本,教师专业素质的提升和教学积极性的有效发挥是关键.新时代的高等职业教育应该加强教学内涵,做好教师未来发展工作,为教师提供良好的教学平台,从而建设一支高素质、高志向、高技能的教师队伍.解决高职院校教师队伍专业发展问题的出路在于树立科学的教师队伍发展理念,营造教师队伍发展的氛围,改革与完善高职院校教师队伍专业发展的制度,构建学习型组织,促进教师队伍专业成长,建设“双师型”教师队伍.

#### 参考文献:

- [1]史丽燕,王会霞.高职院校“双师型”教师队伍建设研究[J].教育与职业,2014,98(24):78-79.
- [2]徐黎明.高职教师“双师素质”培养机制研究[J].教育与职业,2014,98(8):65-67.
- [3]刘健,王桂英.高职教师专业发展中实践能力提升的理论与实践[J].中国职业技术教育,2012,20(24):76-79.
- [4]穆瑞燕.试析PCK理论下的教师专业化发展[J].教育现代化,2016,3(22):200-202.
- [5]杜新满,陈志明,童慕南,等.高职教育特点及教师能力要求分析[J].教育教学论坛,2015,7(20):194-195.
- [6]王道春.高职教育中培养工匠精神的策略探讨[J].高教学刊,2016,22(2):30-31.
- [7]孔宝根.高职院校培育“工匠精神”的实践途径[J].宁波大学学报(教育科学版),2016,29(3):53-56.
- [8]石搏.高职教育务必引入“工匠精神”[J].科技创业月刊,2016,30(14):34-36.

(责任编辑:王海波)