

新时代高职院校青年教师专业发展研究

◆常熙蕾

摘要:新时代我国高等职业教育进入高质量发展阶段,青年教师作为高职院校教师群体的重要组成部分,其自身专业发展的提升不仅能够促进高质量“双师型”教师队伍的建设,还能够推动我国“双一流”建设目标的完成以及高等职业教育人才培养目标的实现。但是,目前我国高职院校青年教师在专业发展过程中存在专业实践能力缺失、专业发展动力不足、评价制度不健全等问题。对此,应加强高职院校青年教师实践能力的培养,激发高职院校青年教师专业发展的动力,促进高职院校教师评价制度的完善,以推动高等职业教育的建设与发展。

关键词:高职院校;青年教师;专业发展;人才培养

中图分类号:G715 **文献标识码:**B **文章编号:**1673-4289(2022)07-0028-05

在新的时代背景下,我国高等职业教育进入高质量发展阶段,青年教师占比呈逐年增大的趋势,已经成为高职教师群体的重要组成部分。近年来,《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》等政策文件的出台,体现了国家对于教师队伍改革与发展的重视。基于此,本文通过对新时代高职院校青年教师专业发展的意义及其特点进行论述,分析新时代高职院校青年教师专业发展的困境,探析新时代高职院校青年教师专业发展的对策,以期待促进新时代高职院校青年教师专业成长以及高等职业教育高质量发展。

一、新时代高职院校青年教师专业发展的现实意义

(一)实现新时代职业教育人才培养目标的必然条件

中国特色社会主义进入新时代,党和国家更加

重视职业教育的改革与发展,2021年,我国将职业教育培养目标定位为培养高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠^[1]。高职院校青年教师作为培养高素质技术技能人才的主力军,是实现职业教育人才培养目标的助推器。但是,目前我国高职院校青年教师质量、专业素质、创新能力等方面还存在些许不足,一定程度上影响职业教育人才培养目标的实现。因此,应当以青年教师专业发展为抓手,全力提高青年教师质量。

(二)促进“双一流”建设的有效途径

在“双一流”建设背景下,已经占据高等教育“半壁江山”的高等职业教育也同样需要“一流高职院校和一流高职专业”。“双一流”建设是新时代我国高等教育发展实施的又一个重点建设工程,是党中央、国务院作出的重大战略决策^[2]。在“双一流”建设过程中,教师承担了实质性的工作,教师不是“双一流”建设的边缘人物,而是“双一流”建设的主体^[3],而青年教师作为高职院校教师队伍的主力军,更是“双一流”建设的重要力量。其专业发展水平的高低

基金项目:河北省研究生创新资助项目 2022 年度项目“学科评估视域下高校二级院系战略发展规划的制定”(CXZZBS202201)

对“双一流”建设目标的实现至关重要。

(三)建设“双师型”教师队伍的关键因素

2021年,教育部、财政部印发《关于实施职业院校教育素质提升计划(2021—2025年)的通知》,提出要“全力造就一支高素质双师型教师队伍”^[4]。新时代背景下,“双师型”教师队伍建设对于深化职业教育改革与发展,促进职业教育现代化起着至关重要的作用。青年教师作为高职教师群体的中坚力量,其专业发展水平的高低影响着“双师型”教师队伍建设的步伐。因此,加强高职院校青年教师专业发展是建设一支素质过硬、能力精湛、水平高超的“双师型”教师队伍的关键因素。

二、新时代高职院校青年教师专业发展的特征

新时代高职教育不断发展,对教师的需求也在不断增加,现阶段我国青年教师已经占据高职教师的“半壁江山”^[5],青年教师的特点也随之而变化。此外,高职教育兼具高等教育与职业教育双重特点,进而决定了高职教师专业发展具有其自身特点^[6]。

(一)专业发展内容的多样性

高职院校青年教师专业发展的内容具有实践、教学、科研的多重属性。其中“实践”属性是指高职院校青年教师需要熟练掌握企业生产实践技能以及社会发展需求,使其自身具有扎实的教学实践能力,是有别于其他院校教师的一个主要特征。“教学”属性是指青年教师入职之初就担负着教书育人的使命,既是青年教师的基本职能,也是传播知识的基本途径。“科研”属性则是青年教师作为研究主体,在教育教学工作过程中开展科研活动、承担科研任务、解决教育问题,以期改进教育教学工作、提升教育教学实效、促进社会发展。然而,多数青年教师在面对实践、教学、科研的多重任务时会陷入顾此失彼的境地。高职院校青年教师应当正确处理三者之间的关系,使其相互促进。

(二)专业发展主体的自主性与差异性

高职院校青年教师专业发展既有其内在的自

主性,又有外在的差异性。“自主性”是相对于青年教师个体而言的。青年教师是其自身专业发展的主体,其所拥有的反思能力能够促进实践知识向实践技能的转化,使其专业发展达到预期效果。“差异性”是相对于青年教师群体而言的。青年教师来自不同的专业,其发展的特点与需求也就存在差异。此外,青年教师的个性影响着他们的认知、情感、反应和态度,进而决定其专业发展道路的不同。学校应当尊重青年教师专业发展的自主性与差异性,针对不同类型的青年教师,制定不同的培养方案。

(三)专业发展过程的阶段性与持续性

高职院校青年教师专业发展是连续、动态的发展过程。“阶段性”是指青年教师专业发展具有不同的阶段,而处于不同阶段的青年教师,其专业发展也具有差异性——后一个阶段以前一个阶段为基础,并在此基础上延续和深化。此外,各个阶段之间并不独立,而是相互联系、相互依赖、相互促进的。“持续性”是指青年教师在其整个职业生涯中,要不断地接纳新知识,提升专业技术能力,以终身学习为前提,不断促进自身专业发展,确保教学知识和实践技能符合时代发展需求。高职院校应当尊重其专业发展的阶段性与持续性,青年教师也要了解自身所处的专业阶段,更好地促进自身专业发展。

三、制约新时代高职院校青年教师专业发展的困境

(一)专业实践能力缺失

高职教育既要求理论与实践协调发展,也注重人才培养和产业发展有机融合,尤其是“1+X证书”制度的出台对高职院校青年教师的教学能力以及实践技能提出了更高的要求。青年教师除了需要具备扎实的专业理论知识之外,更重要的是精通专业实践技能。但是,许多高职院校青年教师在教学过程中缺乏实践经验,导致其专业素质结构缺失,影响自身专业发展。主要体现在以下三个方面。

其一,“高学历,低水平”现象迭生。目前,高职院校青年教师一般具有硕士、博士学位,通常具有

扎实的专业理论基础知识,但是缺乏一定的教师教育背景以及教学实践技能。此外,这些教师通常在毕业后就入职,入职时间较短,且担负着教学与科研的重任,工作经验不充足,对于工作的分配不均衡,容易忽视自身教学理论知识与技能的提升,往往只知道“教什么”但不知道“怎么教”。

其二,教师培训针对性不强。目前高职院校青年教师不论是入职还是在岗培训大多是“理论大于实践”。教育学者费曼·南塞指出:“没有一门大学课程能够教给一位新老师,在决定如何应对特定情况时,将特定学生的知识和特定内容的知识结合起来。”^[7]也就是说,在对教师进行培训时,要想其知识与技能转化为教学实践能力,就要进行实践训练。但是,现有的培训内容缺乏实践指导,培训形式单一,培训经费有限,培训效果往往差强人意。

其三,教师素养考察力度不足。我国高职院校招聘教师更加注重学历、学位等条件,很少关注教师的专业素养。例如,深圳职业技术学院 2022 年人才招聘方案中提出“招聘博士、副高及以上职称岗位 132 个,硕士等其他岗位 63 个”^[8],仅要求应聘人员符合岗位条件,对于其教学实践经历等方面则没有提及;山东科技职业学院 2021 年人才招聘方案,主要要求了学历、职务等方面的内容,例如“学历”一栏均为研究生学历,而其余招聘条件也大多是对毕业证书、学历、学位证书的要求,对于需要工作经历的岗位,仅要求提供相应的工作经历证明材料。因此,这种“重学历,轻技能”的现象容易对青年教师群体造成误导,使其更加重视自身学历的提升,而忽视了自身教学实践技能的成长。

(二)专业发展动力不足

高职院校青年教师专业发展的成效与其动力因素密切相关,激发教师专业发展动力是青年教师把握自身专业发展方向的关键。但是,目前存在诸多因素影响高职院校青年教师专业发展的积极性,导致其发展动力不足。

其一,青年教师整体收入较低。职业教育是以市场需求为导向的就业教育,不少高职院校的青年教师所学专业是符合市场需求的热门专业,但是相

较于其他职业,高职教师的工资薪酬偏低。例如,计算机专业的研究生在高职院校月薪仅为 2000 元左右,而在信息技术领域的月薪为 10000 元左右^[9]。并且,青年教师通常面临多方面的压力,在这种情况下,教师薪酬满意度较低且工作压力较大,严重影响其专业发展的积极性。

其二,青年教师身份认同感低。一方面,大多数青年教师并没有将教师作为首选职业,很多毕业生选择教师行业是出于工作稳定的目的,其本身对于高职教师的特殊性并不知晓。另一方面,社会对于职业教育的认可度较低,很多考生在报考志愿时几乎不考虑高职院校,导致其招生存在诸多困难且生源质量参差不齐。高职院校青年教师的教学压力以及心理压力较大,容易对自身发展现状不满,进而影响其专业发展的动力。

其三,青年教师科研课题申报难以中标。对于大多数高职院校青年教师来说,科学研究是其专业发展中的短板,而作为一名新时代的青年教师,其专业成长主要依托教学与科研的生产实践。青年教师如果没有科研的支撑,则无法成为一名合格的教师。但是,目前高职院校青年教师存在科研能力不足、科研素质不高、科研意识不强的问题,影响其科研课题项目的申报,挫伤了其进行科学研究的积极性,在一定程度上影响教学与科研的融合与互动,从而导致青年教师缺乏专业发展的动力。

(三)评价制度不健全

2020 年,《深化新时代教育评价改革总体方案》颁布,提出“学校践行教书育人使命,要优先改革教师评价”^[10],既能够优化教育评价生态,又能够促进教师专业发展。因此,应当明确我国高职教师评价制度的不足,有针对性地促进青年教师专业发展。

其一,评价形式注重量化考核。当前大多数高职院校主要根据教师的教学和科研进行评价。在科研方面,主要以教师立项课题数量与等级、发刊数量与质量等为评价依据;在教学方面主要采取发放问卷、网络评价、随堂听课等方法进行评价,评价问题模板化,主要围绕教学水平、师德师风等方面^[11]。这种量化评价过于强调教师的科研产出,容易使青

年教师轻视教学,不利于其专业发展。

其二,评价目标具有功利性的倾向。高职院校的教师考核更加关注当下而非未来,青年教师的考核结果与教师的职称晋升、课题申报等方面密切相关,导致青年教师带着功利倾向做科研,难以产生重大学术成果。此外,对科学研究的影响会进一步影响教师教学工作,导致青年教师难以将所在专业的最新研究进展、发展方向传授给学生,不利于高职院校人才培养目标的实现。

其三,评价反馈机制不健全。高职院校对于青年教师的综合评价一般在年底进行,主要评价教师整个学年的整体表现。而评价结果往往作为年终考核与发放津贴的依据,很少有学校能够根据评价结果给予教师针对性的评价,帮助其成长。并且,只要能够达到评定职称以及发放津贴的要求,评价反馈其他方面也不会引起青年教师的重视,无法充分发挥评价效果。因此,学校应当健全教师评价反馈机制。

四、促进新时代高职院校青年教师专业发展的策略

(一)加强高职院校青年教师实践能力的培养

其一,改革研究生课程培养方案。教师工作是学科专业与教育专业的结合,只有两个方面充分结合,才能够成为合格的教师。因此,可以在研究生课程培养方案中增加一门或几门关于教师专业的选修课程,积极鼓励那些有意愿选择教师职业的学生选修该课程,培养专业实践能力。

其二,健全高职院校青年教师“传帮带”机制。学校应当根据不同青年教师的特点,选择具有丰富的教学经验、深厚的学术功底以及职业素养的教授和专家担任其教学科研老师,帮助青年教师在教学过程中领悟教学思想、积累教学经验、掌握教学方法与技巧,促进高职院校青年教师教学实践能力与水平的提升,缩短其专业成长周期。此外,各院系应当会同导师以及青年教师本人共同制定培养方案,并在实施过程中不断修正完善,帮助青年教师明确

专业发展方向以及职业发展规划。

其三,完善“双师型”教师准入制度。在引入青年教师时,应当明确新时代“双师型”教师专业素养的要求,以及专业实践能力、教育教学能力的标准,构建适合高职院校青年教师专业成长的准入制度。一方面,应当严把入口关,细化青年教师准入标准。2012年8月国务院印发的《关于加强教师队伍建设的意见》,提出严把教师资格准入制度,提高对教师品行、能力等方面的要求^[12]。因此,应当细化面试考核标准,加入对“爱国、敬业、诚信、友善”等品质的考察,还要对应聘者的个人档案、诚信记录等进行调查。另一方面,设置严格公正的审定程序^[13]。在选拔人才的过程中,应当将应聘者的行业企业实践经历作为主要条件,对于缺乏实践经验的应聘者,可以设置2~3年的考察期,既能帮助其实现职业角色转变,又能帮助其思考自己是否有能力胜任高职院校教师的工作,从而找到自己的人生定位。

(二)激发高职院校青年教师专业发展的动力

其一,提高高职院校青年教师待遇。一方面,提升青年教师薪酬,完善教师津贴制度,对于专职教学人员可以提高其基础工资在绩效中的比重,加强经费监管机制,不得随意挪用教师工资,确保专款专用。另一方面,落实国家关于解决教师住房问题的方针政策,对于符合条件的青年教师应当予以住房保障,加强落实青年教师购房、租房的优惠政策,切实解决青年教师的住房问题。此外,还可以鼓励高校、政府以及社会力量合作创建幼儿园以及中小学校,解决青年教师子女的上学问题。

其二,提升高职院校青年教师身份认同感。从教师层面来说,青年教师应当保持良好的心态,学会合理调节自己的情绪,将自身发展与学校发展紧密联系在一起,不断地促进自身成长,实现自我激励。从学校层面来说,改变社会大众对高职院校的刻板印象,提高高职院校的就业率以及学生就业质量,坚持以市场需求为导向,关注国家对技术技能人才的需求,主动调整教学方向,促进学生的专业实践能力,减轻青年教师的教学压力和心理压力,提升青年教师的工作成就感。

其三,培养高职院校青年教师科研能力。首先,创建高水平科研团队,使青年教师个体的力量转化为教师群体的集体力量,提高科研成果转化率。其次,改善科研条件,加强科研经费的投入,例如建设科研工作实验室、购进科研设备与资料、加强校园网络建设等,营造良好的科研氛围,激发青年教师科研热情。最后,应加强企业、院校、科研院所之间的合作交流,积极开展人才合作、技术合作、项目合作,促使青年教师将科研工作的外部压力转化为自身发展的内部动力,提高自身的科研意识。

(三)促进高职院校教师评价制度的完善

其一,实施“双师型”教师考核评价制度。随着《深化新时代教育评价改革总体方案》的出台,破“五唯”逐渐转化为显性标准,单纯地依靠科研成果数量作为评价依据的评价方式难以运行下去。因此,应当改善现有的教师评价方式,制定“双师型”教师评价制度,将行业企业实践经历、专业实践能力、教育教学能力等作为评价教师的基本要求。对于那些在教育教学工作以及产品产业化等方面有突出贡献的青年教师,可以进行表彰奖励,并以此作为教师考核评价的重要指标。

其二,加强师德师风建设。当前,网络越来越普及,关于教师违反师德师风的报道也逐渐增加,并引起了社会的广泛关注。教育部等七部门印发《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》,提出“把师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准,将社会主义核心价值观贯穿师德师风建设全过程^[14]”。因此,学校应当通过多种途径开展师德师风培训工作,对于违反师德师风的教师采取“零容忍”的态度,将师德师风贯穿考核评价的全过程。

其三,完善教师评价交流和反馈平台。教师评价结果应当及时反馈给教师本人,便于教师根据反馈结果完善自身专业能力以及对评价结果做出相应解释。但是,目前教师评价反馈未达到应有的效果,学校应当健全教师评价交流与反馈平台,促进学校与教师、学生与教师以及教师之间的沟通交流,帮助教师发现自身问题并提出相应建议。

高职院校青年教师自身专业发展能力的提升

不仅能够促进高质量“双师型”教师队伍的建设,还能够推动我国“双一流”建设目标的完成以及高等职业教育人才培养目标的实现。青年教师应当不断丰富自身专业理论知识,提升教育教学实践能力,激发专业发展热情,积极主动地适应新时代的新要求。学校应当根据青年教师专业发展需求,主动构建合理的青年教师专业发展体系,帮助青年教师尽快实现自身角色的转变,以期能够在高等职业教育建设的过程中发挥引领作用。

参考文献:

- [1]赵新华.建党百年我国高等职业教育培养目标的变迁历程与未来特征[J].教育与职业,2021(16):21-27.
- [2][3]别敦荣.论“双一流”建设[J].中国高教研究,2017(11):7-17.
- [4]教育部,财政部.关于实施职业院校教育素质提升计划(2021—2025年)的通知[Z].2021-08-04.
- [5]赵蕾蕾.新时代高职院校青年教师职业发展:内涵、困境与实施路径[J].教育与职业,2021(24):68-75.
- [6]祝成林,张宝臣.高职院校教师教学实践智慧:内涵、价值与生成路径[J].中国高教研究,2014(06):94-97.
- [7]Sharon Feiman-Nemser.Helping Novices Learn to Teach[J].Journal of Teacher Education,2001,52(1):17-30.
- [8]深圳职业技术学院.深圳职业技术学院2022年招聘公告[EB/OL].(2022-03-18)[2022-03-20].<http://www.szpt.edu.cn/info/1726/11320.htm>.
- [9]赵童娟.试论高职院校青年教师的现实状况及解决对策[J].教育与职业,2012(09):83-84.
- [10]中共中央国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》[Z].2020-10-13.
- [11]望红玉,王自洁.教师多元化评价体系的构建与探讨[J].教育教学论坛,2021,(08):31-34.
- [12]国务院关于加强教师队伍建设的意见[Z].2012-09-07.
- [13]胡立娟.社会主义核心价值观引领高校教师资格准入制度建设研究[J].教育评论,2016,(07):26-30.
- [14]教育部等七部门印发《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》的通知[Z].2019-12-06.

(作者单位:河北大学教育学院,河北,保定 071002)