

五年制高职教师专业发展现状及对策研究

禹晓梅,谢 晴

(江苏省徐州医药高等职业学校,江苏 徐州 221116)

[摘 要] 五年制高职教师的成长不是一个简单的过程,受到多方面因素影响和制约。对五年制高职教师专业发展的影响因素进行了研究,结合五年制高职教育及学生特点,从教师自身和学校层面提出了教师专业成长路径,以期五年制高职教师全面和快速发展提供思路,实现教师的快速成长。

[关键词] 五年制高职教师;专业发展;成长路径

[中图分类号] G715

[文献标志码] A

[文章编号] 2096-0603(2021)19-0210-02

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》中指出要“大力发展职业教育”^[1];2019年2月《国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》,再次强调“把发展中等职业教育作为普及高中阶段教育和建设中国特色职业教育体系的重要基础”,在国家教育方针的指引下,职业学校蓬勃发展,学生人数急剧膨胀,职业学校教师的需求量也急剧增加。如何打造一支具有深厚理论知识和丰富实践经验的职业学校专家型教师队伍即教师的成长路径研究成为一个热门话题。本文从多方面对五年制高职教师专业发展进行了研究,并结合学校及学生特点,从教师自身和学校层面提出了一些建议,以期五年制高职教师全面和快速发展提供思路,实现教师和学校的共赢。

一、五年制高职教师专业发展中存在的问题

(一)五年制高职教师成长受外部因素制约

1.国家、地方政策方面的制约

国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》中提出:打造“双师型”教师队伍,实施职业院校教师素质提高计划,建立100个“双师型”教师培养培训基地^[2],体现了国家对职业学校教师的重视,但是我们也应该看到,相比较高校、高中、九年义务教育阶段的教师发展体系,目前我国五年制高职教师的发展体系建设仍处于较为落后的状态,社会对职业学校教师认可度低,对职教教师的评价制度也不够合理,大部分职业学校并没有形成完整的教师专业发展体系,导致教师自身对自己的专业成长没有长远、科学的规划。

2.学校制度制约

大部分五年制职业学校由于多种原因,导致管理体制和用人机制不够健全,没有制定与自身特色、专业建设相匹配的专业教师培养规划,培养标准和目标不明确,只重视短期成果考核,忽视长期系统培养;只关注高学历人才的引进,忽视人才的后续

培养。由于各部门具体分工不明确,又缺乏后续考核,使大多数培养管理工作流于形式。比如,教育主管部门虽然积极推进国培、省培项目,但多数教师参加培训只是“走马观花”,并没有使自身能力得到提升;国家大力推进五年制高职教师企业顶岗锻炼,力求教师将理论与实践相结合,努力缩小课堂教学与行业企业岗位实际需要的差距,但实际是教师参加企业顶岗挂名的多,务实的少。

3.人文环境制约

大多数五年制高职教师工资水平在社会上处于中等偏下,但生活中正处在“上有老、下有小”的生活状态,房贷和车贷经济压力大,特别是青年教师处于事业的起步期或者上升期,承担学校绝大多数的授课任务,是教师队伍中的主力,因此无论是经济还是精力上都面临较大的压力,一方面有谋求发展的渴望,另一方面又被现实的不理想困扰,导致五年制职业学校教师专业发展受到限制。

(二)五年制高职教师成长受内部因素制约

1.自身专业水平制约

五年制高职教师的专业能力水平发展不够均衡,大多数教师更注重在教育教学方面的提升,而忽视了校企合作等与企业和社会的沟通联系。五年制高职教师课时量普遍较多,使教师在科研、校企合作等方面的时间与精力投入不足^[3]。因此,五年制高职教师的成长往往局限于课堂,自身专业发展不平衡,导致职业学校教师专业发展受限。

2.职业认同感不足

与普通高校教师相比,高职教师的工作有其特殊性,一方面高职教师不仅要搞好专业理论教学,还要做好技术技能培养,对于五年制高职专业教师,往往还要兼任班主任,做好班级管理、学生思想工作,“身兼数职”。另一方面五年制高职学生普遍学习能

力不强,自控能力偏弱,教师精神压力比较大,时感收获与辛苦程度不成正比,职业成就感偏低,容易产生职业倦怠。

二、五年制高职教师专业发展对策分析

由于外部原因和自身内部原因的影响,五年制高职教师发展受到一定的限制和阻碍,为了保证教师在职业生涯中的全面和快速发展,教师个人和学校层面都应该找到合适的路径。

(一)教师自身应转变意识,加强规划

1.及时了解国家政策变化,准确定位

五年制高职教师应主动适应国家、地方政策的调整。教育变革的受益者,往往是对政策、经济发展所带来的教育方式变革能够主动适应,并努力创新教育方式的教师。例如,教师的职业成长与教师主持课题情况、学术论文发表情况息息相关^[3],因此,如果教师能主动关注当前职业教育政策并进行详细研究,结合自身实际进行学术论文的撰写,则会起到事半功倍的效果。

2.积极参加各项培训,不断提升

随着科技的进步,产业结构不断调整,职业院校专业设置、课程设置、实验实训设备不断更新,因此,五年制高职教师要做到终身学习,不断更新自己的知识结构,同时应加强与企业和社会的沟通联系,提高实践能力。

3.强化教学反思,提高教育科研能力

教学反思是教师对教育过程的成功经验、失败教训的再思考、再认识、再总结、再改进,是教师的第一手资料,也是教师专业成长的有效途径。叶澜教授在《教师角色与教师发展新探》一书中指出:一个教师如果一辈子只写教案不写反思不可能成为名师,但如果一个教师写三年反思却有可能成为名师^[4]。同时还可以将反思上升到理论层面,形成教育研究,从而进一步提高自身的科研能力,促进自身的专业成长。

4.提高自身素养,坚定从事职业教育的意志力

教师的从教动力和意志力与学生的学习状态息息相关。五年制高职教师首先要转变观念,将关怀、爱心当作一种职业要求,接受学生的现状,尤其是面对德育问题较为突出的五年制高职学生,教师要积极为学生提供多样化的舞台,更多地教育学生树立正确的“三观”,让每一位学生找到自己的价值,教会学生如何做人,而不是一味地传授书本知识,教师与学生的关系和谐了,教师便能从工作中获得乐趣,从教意志力也自然得到提升。

(二)学校层面应制定有效政策,多方支持

1.搭建校企合作平台,提高教师的实践能力

产教融合是五年制高职教师专业成长的重要路径,随着职业教育的改革与发展,职业院校要培养社会需要的人才,必须了

解企业的需求。职业院校应积极响应国家号召,深入了解企业需求,积极与行业、企业展开合作,通过校企共同搭建教师发展平台,组织教师参加企业顶岗锻炼,帮助教师熟悉产业布局、行业发展,提升教师的理论和实践素养,最终促进教师成长。

2.制定合理的薪资政策和考核政策,激励教师发展

2015年,教育部颁布的《关于深化职业教育教学改革全面提高人才培养质量的若干意见》中强调:不断提高教师地位和待遇,真正让教师成为令人羡慕的职业^[5]。获得更高水平的薪酬是大部分教师努力工作的最直接动机,待遇上的优先可以激励教师的发展,解决教师的一些后顾之忧,让教师全身心地投入教育事业。因此,五年制高职学校应该制定合理的薪资政策,促进教师自觉成长。

3.建立完善的培训制度,提升教师的专业知识

五年制高职学校应根据教师需求建立完善的、制度化的培训体系,分层次、有针对性地提升教师的教育教学能力。在职培训应注重教学实践中的专门性问题,例如对新入职教师培训应注重最基本的教育教学理论和教学技能,对骨干教师培训应注重课程开发和教育教学研究技能,对专业负责人应注重提升其专业课程建设能力、行业发展态势调研和分析能力。

三、结语

五年制高职教师的成长不是一个简单的过程,受到多方面因素影响和制约。因此,一方面教师自身要转变意识、加强规划、积极参加各级各类培训,深入企业,了解生产一线最新知识,强化教学反思,提高教育科研能力,并坚定从事职业教育的意志力,确定自身的职业奋斗目标;另一方面五年制高职学校应多方面支持、制定有效政策、加强组织激励,为教师的职业发展提供更多的机会及通道,最终实现教师和学校同进步、共发展。

参考文献:

- [1]魏婉月.中等职业学校教师专业能力现状调查及对策研究[D].西安:陕西师范大学,2018.
- [2]张玉香,王一强,姚进龙.卫生职业教育“双师型”教师队伍建设实践与探索[J].卫生职业教育,2020,38(4):14-15.
- [3]林晓敏.基于生态系统理论的中职专家型教师成长路径研究[D].广州:广东技术师范学院,2016.
- [4]张丽.从舍恩“行动反映”理论看教师的实践素养[J].课程教学研究,2020(2):47-55.
- [5]李子建,邱德峰,李军,等.新时代教师队伍建设笔谈:来自中国香港和台湾地区及海外华人学者的视角[J].教师教育学报,2020,7(1):1-18.

◎编辑 郭小琴