

## 高职青年教师专业发展现状及提升策略研究

杨 柠

(营口职业技术学院, 辽宁 营口 115000)

**摘要:** 青年教师作为高职院校立教之本、兴教之源, 其专业发展状况直接影响学院整体教学质量与发展前景。该项研究从专业知识、专业能力、专业素养三个维度, 对营口职业技术学院内40周岁以下青年教师专业发展现状进行调查, 并针对现存问题总结出实践性提升策略, 以青年教师发展为契机, 构建教师专业发展良好环境, 加快学院整体教师专业化发展脚步。

**关键词:** 高职院校; 青年教师; 专业发展

中图分类号: G715

文献标识码: A

文章编号: 1009—7600 (2019) 10—0080—06

## Young Teachers' Professional Development Status in Higher Vocational Colleges and Promotion Strategies

YANG Ning

(Yingkou Vocational and Technical College, Yingkou 115000, China)

**Abstract:** As the foundation and source of education in higher vocational colleges, the professional development status of young teachers directly influences the overall teaching quality and prospect of colleges. This research investigates the status of the professional development of young teachers under the age of 40 in Yingkou Vocational and Technical College from three aspects including professional knowledge, professional ability and professional quality, and sums up the practical improving strategies. Taking the development of young teachers as an opportunity, it constructs a favorable environment for the professional development of teachers, and speeds up the professional development of teachers in the college.

**Keywords:** higher vocational colleges; young teachers; professional development

## 一、教师专业发展研究简述

师范教育的诞生与变革, 使“教师”这一职业脱离了随意化与经验化, 逐步走向专业化发展轨道。20世纪80年代, “教师专业发展”成为国外教育领域革新的主题与方向。1980年6月美国《时代周刊》发表文章《救命! 教师不会教》<sup>[1]</sup>, 引起了公众对教师质量的担忧, 拉开了以促进教师专业发展为核心的教育改革序幕。1986年美国霍姆斯与卡耐基小组

分别发表《明天的教师》与《国家为培养21世纪教师做准备》<sup>[2]</sup>系列专题报告, 强调了“教师专业化”这一概念, 呼吁促进教师专业发展, 必须改变师范教育的机构和课程教学计划。21世纪初, 教师专业发展理论与实践研究更为成熟。1996年联合国教科文组织召开第45届国际教育大会, 以《加强变化世界中的教师的作用》<sup>[3]</sup>为主题, 再次强调“促进教师专业发展”是改善教师地位和工作条件的有效策略。

收稿日期: 2019-07-03

作者简介: 杨柠 (1983—), 女, 辽宁营口人, 讲师, 硕士。

2019年第10期

2005年日本中央教育审议会提议,建立职业教育教师专业化研究生院改革制度,这既是实施教师教育政策的延伸,又是提升教师专业水平的新构想。2009年英国剑桥大学成立教师个人与专业发展中心。通过系统专业化培训项目,切实可行地协助教师在专业化发展过程中有效提升教学及科研水平。

近年来国内学者针对教师专业发展制度建设、内涵理解、现存问题与改善对策等方面也做了相应的研究。李宝峰等<sup>[4]</sup>指出,1994年实施的《中华人民共和国教师法》中规定“教师是履行教育教学职责的专业人员”,第一次从法律角度明确了教师专业地位。叶澜<sup>[5]</sup>认为,“教师专业发展是教师专业结构不断更新、演进和丰富的过程”。教师专业发展不仅是高职院校持续发展的必由之路,更是教师内在提升的重要保证。

纵览国内“教师专业发展”专项研究成果,关于高职院校教师尤其是高职院校青年教师的教师专业发展研究鲜有呈现。近年来高职院校吸收与接纳青年教师的比例逐年攀升。青年教师人才的引进,为教师队伍注入了新鲜的血液,增添了新的教育活力。作为在“互联网+”教育时代成长起来的青年教师,广博的专业知识、娴熟的专业技能、深厚的专业情感促进其专业发展的基本条件。各高职院校应全面关注青年教师专业发展,帮助其突破专业发展困境,多途径提升专业发展水平。这不仅是高职院校教师队伍建设的基础工作,也是关乎高等职业教育未来发展前景的长远大计。

## 二、青年教师专业发展现状调查与问题分析

### (一)调查研究设计

为深入掌握当前高职教师专业发展现状,该项研究编制《教师专业发展现状调查问卷》与访谈提纲,选取营口职业技术学院为调查总体样本,借鉴安徽师范大学李宜江教授《关于大学青年教师身份与年龄界定的探究》<sup>[6]</sup>,将青年教师年龄上限界定为40周岁。以本院40周岁以下青年教师为具体调查对象,随机抽样发放问卷82份,有效回收76份,有效回收率为92.7%。通过问卷调查与个案访谈,以掌握其基本情况与专业发展状况。基本情况调查主要包括学历、学位、职称、教龄、任教学科等。专业发展调查包括专业知识、专业能力、专业素养三方面的发展情况。

### (二)青年教师基本情况调查

从表1中可看出,在营口职业技术学院调查的76名青年教师群体中,男女性别比例分别占总人数27.63%、72.37%,存在男女教师比例失调现象。男教师多分布于建筑工程、机械制造、体育等理工科或公共课专业,人数比例明显低于女教师,通过个案访谈追溯本源与师范院校男毕业生生源少有一定关系。加之高校男毕业生就业意愿多倾向于其他发展速度更快、上升空间更大、挑战性更强、社会认同感更高的职业,如金融、医学、软件工程等行业。女青年教师比例远高于男性教师。尤其在师范分院,女教师数量远高于男教师,这与女高校毕业生择业与就业意向定位于稳定的教师职业有一定关系。

表1 青年教师基本情况

| 基本情况 | 选项      | 人数 | 比例/%  | 备注         |
|------|---------|----|-------|------------|
| 性别   | 男       | 21 | 27.63 |            |
|      | 女       | 55 | 72.37 |            |
| 年龄   | 25~30周岁 | 14 | 18.42 |            |
|      | 31~35周岁 | 43 | 56.58 |            |
|      | 36~40周岁 | 19 | 25.00 |            |
| 教龄   | 1~5年    | 23 | 30.26 |            |
|      | 6~10年   | 36 | 47.37 |            |
|      | 10年以上   | 17 | 22.37 |            |
| 最高学历 | 大专及以下   | 0  | 0     |            |
|      | 本科      | 41 | 53.95 |            |
|      | 研究生     | 34 | 44.73 | 其中在职研究生:4人 |
|      | 博士研究生   | 1  | 1.32  |            |
| 职称   | 助教      | 21 | 27.63 |            |
|      | 讲师      | 48 | 63.16 | 其中辅导员岗位:6人 |
|      | 副教授     | 7  | 9.21  | 其中副研究员:1人  |
|      | 教授      | 0  | 0     |            |
| 任教学科 | 公共课     | 24 | 31.58 |            |
|      | 专业课     | 52 | 68.42 |            |

从年龄与教龄项目调查结果来看,其中青年教师群体多集中于31~35岁,比重为56.58%。30.26%的教师教龄低于5年,47.37%的教师教龄6~10年,绝大部分青年教师处于专业发展的初期与上升阶段,在此关键期更需学院各方面支持。

从学历层次调查结果来看,青年教师最高学历为硕士研究生及以上,比例为44.73%,博士研究生仅为1.32%,普遍青年教师学历水平集中在本科、研究生层次,其中在职研究生占有一定比例,具有博

士学历学位高水平的青年教师少之又少。据此说明目前部分教师的学历现状还不能满足专业教学与发展需要,还需继续强化专业知识技能水平,学院为青年教师队伍向高学历方向发展创造可行条件。

从青年教师职称状况结果及任教学科可看出,近90%教师群体取得中级职称,基本符合职业生涯晋升规律,但高级职称仅占总人数9.21%,表明部分青年教师综合能力水平欠缺,其科研、专业研修等

方面能力水平有待提升。通过问卷与访谈调查,青年教师任教学科分布以专业课为主,任教公共基础课程人数比例约占调查总人数1/3,任教专业课程包括专业理论课程与专业实践课程。

### (三) 青年教师专业发展情况调查

#### 1. 青年教师专业知识情况调查

通过问卷调查与个别访谈,得到了如表2所示数据。

表2 青年教师专业知识情况

单位/%

| 项目   | 选项            | 掌握熟练  | 基本掌握  | 没有掌握  |
|------|---------------|-------|-------|-------|
| 专业知识 | 1.学科理论基础知识及原理 | 85.53 | 14.47 | 0.00  |
|      | 2.学科知识课程标准    | 53.95 | 34.21 | 11.84 |
|      | 3.实践教学操作知识及方法 | 56.58 | 30.26 | 13.16 |
|      | 4.一般教育学、心理学知识 | 82.89 | 11.85 | 5.26  |
|      | 5.相应人文社会科学知识  | 60.53 | 27.63 | 11.84 |

通过表2可以发现,85.53%青年教师对任教学科理论基础知识、原理掌握熟练,14.47%教师清楚学科知识框架与其他学科间的联系,基本掌握所授学科基本技能。53.95%青年教师熟练掌握学科课程标准,熟知课程大纲,能够合理安排教学计划。34.21%基本掌握课程标准,但对课标具体细化要求有待加强学习。11.84%的老师不清楚课程标准实施要求。56.58%教师熟练掌握实践教学内容的详细操作步骤与流程,能够根据具体内容采用有效教学方法。13.16%教师对理论教学得心应手,但对实践教学操作较为陌生,课程教学中缺少实践操作环节。

82.89%教师具有师范教育背景,清楚掌握教育规律,重视学生心理健康发展,与学生交流互动良好。5.26%教师对一般教育学、心理学基本知识掌握不牢固,重视传授专业知识,忽视教育基础知识学习。60.53%教师具有一般通识知识基础,平时涉猎广泛,对本专业以外的科学人文社会知识学习兴趣浓厚。11.84%的新手教师日常很少关注教学领域外的通识知识,对一般科学人文领域关注度低,这方面知识基础薄弱。

#### 2. 青年教师专业能力情况调查

通过调查得出如表3所示数据(见表3)。

表3 青年教师专业能力情况

单位/%

| 项目   | 选项           | 熟练具备  | 基本具备  | 不具备   |
|------|--------------|-------|-------|-------|
| 专业能力 | 1.课堂组织及管理的能力 | 51.32 | 28.95 | 19.73 |
|      | 2.课程研发与设计能力  | 36.84 | 25.00 | 38.16 |
|      | 3.学术研究能力     | 32.90 | 36.84 | 30.26 |
|      | 4.现代教育技术能力   | 51.32 | 40.79 | 7.89  |
|      | 5.教学反思能力     | 46.05 | 35.53 | 18.42 |
|      | 6.就业指导能力     | 23.69 | 27.63 | 48.68 |

表3的数据显示:51.32%青年教师具备良好的课堂组织及班级管理的能力,能合理安排教学各环节并具有课堂调控与组织能力。19.73%的新手教师认为自身缺乏一定的课堂组织及调控能力,对学生管理缺乏自信,缺乏良好的教育机智化解课堂偶发事件及危机。36.84%青年教师能够积极广泛获取任教学科前沿信息,积极参与校本课程资源开发,具有

良好的课程研发与设计应用能力。38.16%青年教师没有参与课程开发与设计的经历,不了解课程开发的主体工作,不善于解决课程资源研发中遇到的实际问题,缺乏一定课程开发与设计能力。32.9%青年教师表示自身具备强烈的学术研究意识,积极参与学术研究与交流活动,具有带头开展学术研究的能力,近三年学术成果丰硕且类型多样,包含著作、

课题、论文等。30.26%青年教师缺乏一定学术研究与兴趣,缺乏外出交流培训学习的经验,学术研究成果单一,仅限于发表的论文,无法胜任本专业带头研究学术任务的能力。51.32%青年教师认为具备现代教育技术能力,熟练掌握现代化教育手段,能够在实际教学中灵活应用互联网科技信息教学技术。40.79%教师认为自身基本具备现代教育技能,将现代化教育技术融入传统教学中,实现混合式教学。7.89%教师认为还处于现代教育技术学习阶段,不具备熟练应用能力。46.05%教师表示具备良好的反思能力,课后能针对实践教学进行自我评价与再思考,总结教学不足,汲取经验,努力提升教学水平。18.42%青年教师认为尚未形成良好课后反思习

惯,专业成长中关注点多放在备课与授课环节,缺少课后反思评价能力。23.69%青年教师认为具备良好的就业指导能力,能够有效指导学生实习工作,为学生未来就业提出合理化建议,并对学生就业计划作出正确评价。27.63%教师认为基本具备就业指导能力,但对学生就业工作中出现的实际问题缺乏一定的调控能力。48.68%的青年教师表示自身缺乏实际指导学生就业工作的经验,缺少就业指导课程的实际授课经历,教学重心仍放在专业课程讲授方面,尚未涉猎学生实习就业领域。

### 3. 青年教师专业素养情况调查

根据问卷调查与个别访谈得出青年教师专业素养情况(如表4所示)。

表4 青年教师专业素养情况

单位/%

| 项目   | 选项            | 非常符合  | 基本符合  | 不符合   |
|------|---------------|-------|-------|-------|
| 专业素养 | 1.具有敬业乐业的专业态度 | 72.37 | 21.05 | 6.58  |
|      | 2.具有进取创新的专业精神 | 57.90 | 32.89 | 9.21  |
|      | 3.具有团结合作的专业作风 | 81.58 | 15.79 | 2.63  |
|      | 4.具有完备细致的职业规划 | 26.31 | 51.32 | 22.37 |

72.37%的青年教师认为从教以来具有爱岗敬业、立德树人的职业态度;但仍有6.58%教师认为自身对教育本职工作抱有一定的敬业态度与意识,但现阶段工作境况尚未达到“乐业”程度,反映出一定职业倦怠感,对目前教育工作的认同感与幸福感稍低。57.9%青年教师认为对教育事业充满干劲,在专业教学、学术研究、课程研发等多领域具有创新意识,通过多种途径为自身“充电”,努力提升自身专业素养水平。9.21%教师比较专注于传统课程教学,缺少打破壁垒的教育创新思维。81.58%青年教师认为具有良好的团队协作作风,能够处理好各方面关系,具有良好的交际与沟通能力。2.63%教师认为专业成长主要靠自身争取创造多方面成果,与其他教师存在竞争关系,具有一定功利思想。26.31%的青年教师表示为未来专业成长做出了详细的职业规划,为各阶段职业生涯发展设定奋斗目标与工作任务,51.32%教师表示对未来专业发展有大致职业规划与方向,但尚未制定详细工作安排。22.37%新入职青年教师认为制定未来职业规划为时尚早,个别教师缺乏长远职业生涯规划意识与行为,对自身专业发展比较迷茫。

## 三、青年教师专业发展提升策略

### (一) 高校层面

成立专门“青年教师专业发展中心”,通过多元化培训与评价机制,强化青年教师专业发展意识与能力水平

第一,学院成立专门“青年教师专业发展中心”,依照各阶段入职青年教师实际情况制定与实施详实人才培养方案。如针对新入职1~3年青年教师进行1~3个月“职前培训”,将教育教学基础理论知识、专业实践技能标准、行业规范、职业道德等培养融入岗前培训,促使青年牢固掌握专业领域理论知识与实践技能,尤其在实践教学环节狠下功夫,通过组织观摩精品与优质课程、各领域专家技能示范等形式,使新手青年教师打下专业教学扎实的基本功。

第二,“青年教师专业发展中心”应实施青年教师“导师培养制”。学院要秉承全员发展培养理念,充分发挥老教师对青年教师专业发展的培养与促进作用。采用“一对一”导师培养制或学科带头人带领下的“专业学术梯队”。“导师培养制”运行实质要聘请教育理论水平高、执教能力强的教师作

为导师<sup>[7]</sup>,充分发挥老教师的引领作用,积极指导青年教师有效提升实践教学与科研能力,掌握行业发展前沿动态信息,塑造良好职业道德操守,引领其做好职业生涯发展规划,对自身专业发展正确定位,帮助青年教师迅速成长。

第三,调动学院“青年教师专业发展中心”与教务、人事、财务等相关教学与行政部门,合力建立“青年教师专业发展考核评价与激励机制”,多方面增强青年教师专业发展自主意识。学院教务与人事部门应出台青年教师专业发展考核细则办法,将专业知识、技能与专业素养等方面量化为具体指标纳入年度评审、职称晋级等考核评价体系,将教师切身利益与专业发展相结合,教师职称评定才能转化为推进教师专业发展的动力<sup>[8]</sup>。对于违背教师良好职业道德风范的个人,给予相应处罚。教务、财务部门设立“青年教师专业发展”奖项与奖励基金,通过年终绩效考核奖励与表彰那些专业态度极佳、专业作风极好、专业科研业绩与技能突出的青年教师个人,如奖励“师德标兵——身边的好老师”“教学技能大赛能手”“科研新秀”等典型,激发青年教师专业发展热情与增强专业发展的自我意识。

(二)自身层面:青年教师应以六大专业素养模型为驱动力,促进自身专业成长

青年教师专业发展除需要高校、企业等外部环境的引导与支持外,更重要的在于青年教师自身意识到提升专业素养与技能的重要性,具有自我更新的紧迫感与危机意识。为更好地促进青年教师自身专业成长,以2008年全国青年教师教学艺术大赛一等奖获得者、浙江省名师成长导师库学科类导师罗树庚总结的青年教师成长必备六大专业素养<sup>[9]</sup>模型为驱动力,突破成长困境,成为高效能专业教师。

青年教师必备六大专业素养(如图1所示)。青年教师首先应具备自律的内驱力与行动力。促进青年教师快速专业成长首要源自内心觉醒,这种向上生长的内驱力与行动力来源于对教育事业的责任感与担当精神。青年教师应以习近平总书记提出的“四有”好教师标准为内驱动力,树立“以德施教”为核心的专业发展意识,摒弃功利性片面教育观念,率先垂范地把平凡教育事业与国家命运紧密联系在一起,就能获得源源不断的内驱力,并将此落实到具体行动中。

在专业成长道路中,青年教师还应具备学习力、反思力、研究力等方面专业素养。日常教育生活中通过参加各种形式培训进修,如参与专业教学项目化建设、学术交流研讨会、专业沙龙等形式,努力提高实践教学能力,弥补科学研究方面的短板。通过撰写反思日记、专业小组自我剖析等活动形式,在反省反思中改进不足。此外,青年教师专业发展道路中还应具备一定的沟通力。尤其在教学科研教师团队中,良好的沟通力与表达力能够协调各方关系,确保信息有效传达,增强团队合作意识与竞争意识,提升青年教师持续专业发展的动力。



图1 教师六大专业素养模型

(三)企业层面:发挥校企合作优势,为培养双师型青年教师队伍创设专业发展环境与提供实训平台

高职院校双师型教师是既具有专业知识储备又有丰富实践操作经验的复合型人才。建设高素质双师型青年教师队伍是促进现代高职教育专业化发展的关键点,也是青年教师个人专业化发展内在需求。按照《高职高专院校人才培养工作水平评估指标体系》的要求,专业基础课和专业课中双师素质教师比例应达到70%以上<sup>[10]</sup>。当下高职教育领域各方面急需充分意识到培养双师型青年教师的迫切性,根据目前职业院校师资人才培养特点,结合校企合作优势,积累青年教师企业锻炼经验,提升青年教师实践技能水平。双师型青年教师的培养不仅需要高职院校与教师个人两方面努力,还需要企业为青年教师创设专业发展环境与成就双师型教师的实训机会。企业对选派的青年教师提供3~6个月的实习锻炼期,采用“师徒制”培养方案,各行业精英、专家能手向青年教师实地培训操作技能,普及一般生产流程与操作方法,使其在技能锻炼中融会贯通,与实践经验丰富的专家和技术工人交流学习,掌握

基本职业技能。各企业可参照相关行业标准,制定《高职院校青年教师职业实践技能标准》,在锻炼学期末,对青年教师进行技能考核,并依据技能标准颁发考核等级证书。通过校企合作,企业以产教融合为驱动,以积累职业经验为导向,以培养实操能力为本位,为青年教师专业化发展提供实训技能锻炼平台。

#### 参考文献:

- [1]张爱珠.我国教师教育一体化的必然性[J].唐山师范学院学报,2002(4):55-58.
- [2]张华,李文田.“三位一体”卓越教师培养模式[J].濮阳职业技术学院学报,2019(2):98-99.
- [3]陈蔚.从胜任到优秀:教师专业发展调查研究[D].上海:上海师范大学,2010.
- [4]李宝峰,谭贞.教师专业发展导论[M].哈尔滨:黑龙江教育出版社,2009:9-21.
- [5]叶澜.教师角色与教师发展新探[M].北京:教育科学出版社,2001:226.
- [6]李宜江.关于大学青年教师身份与年龄界定的探究[J].辽宁教育行政学院学报,2013(2):75-79.
- [7]贾涛.高职院校青年教师专业发展路径探析:以辽宁机电职业技术学院为例[J].辽宁高职学报,2014(7):96-97.
- [8]徐莺.高职院校青年教师专业发展现状调查研究:以宁波职业技术学院为例[J].机械职业教育,2016(8):50-53.
- [9]罗树庚.教师如何快速成长:专业发展必备的六大素养[M].上海:华东师范大学出版社,2018:7-10.
- [10]王明严.高职“双师素质”教师队伍建设中的问题解析及策略选择[J].教育教学论坛,2013(46):27-28.

[责任编辑, 营口职院: 陈淑贤]

(上接 71 页) 相应地解决问题的策略有待持续跟进和深入探讨、检验和深化以解决都是的职业倦怠问题。

#### 参考文献:

- [1]丁越华.对社会转型期教师教育价值观确立的思考[J].教育与职业,2012(2):56-57.
- [2]李芹.高职院校教师专业能力标准研究[J].教育与职业,2013(33):71-73.
- [3]赵希斌.优秀教师的四项核心素质[M].上海:华东师范大学出版社,2011:87.
- [4]葛建定.创新力:教师应具备的核心素养[J].教育测量与评价(理论版),2011(11):60-61.
- [5]刘登明.基于核心素养下教师信息素养提升的策略探究[J].科学咨询(教育科研),2018(3):54.
- [6]施勇.论信息化社会高职院校教师信息素养及其培养[D].南京:南京师范大学,2004.
- [7]李继宏.师范生教师职业价值观培养:内涵、价值与策略[J].教育理论与实践,2010(13):44-46.
- [8]苏淑汝.试论高校教师职业道德的培养途径[J].科技资讯,2014(8):177.
- [9]赵腊梅.21世纪高师美术人才创新素质的培养[J].教育与职业,2007(32):184.
- [10]肖红艳,张小莉.信息化社会教师的信息素养[J].中国远程教育,2003(5):40-42.

[责任编辑, 抚顺职院: 于英霞]