

# 信息化视角下高职教师专业化发展的实证研究

韩善仓

江苏食品药品职业技术学院, 江苏 淮安 223001

**摘要:** 随着国家教育评价改革的深入推进, 对高职教师的专业化发展提出了更高的要求, 尤其在现代信息化的环境下, 高职教师专业化发展的生态环境需要进一步优化。以江苏省部分高职院校教师调查的实证研究为基础, 调查了解高职院校教师专业化发展的现状、存在的问题, 并在信息化的视角下, 对高职教师专业化发展生态环境优化对策进行探索, 以期提升高职教师专业化发展水平, 进而推动我国高职教育高质量发展。

**关键词:** 高职教师; 专业化发展; 问题; 对策

**中图分类号:** G718.5

2020年,《中共中央 国务院印发深化新时代教育评价改革总体方案》指出,“健全双师型教师认定、聘用、考核等评价标准,突出实践技能水平和专业教学能力”“引领教师专业发展”“加强专业化建设”等,由此可以看出,优化和改进教师专业化发展是国家教育评价改革必然要求,也是我国高等职业教育高质量发展的必然选择。而促进教师专业化发展首先要了解和掌握当前高职教师专业化发展现状、问题及应对策略,基于此,通过问卷调查、访谈等方式,从教师专业发展认知、专业知识能力现况、教师专业技能现况和专业发展生态环境现况等方面进行调查分析,以此提出信息化视角下高职教师专业化发展生态环境优化对策。

## 1 调研基本情况

通过对问卷数据进行分析得知,本研究调查对象在性别、年龄、职称等方面的基本信息情况:在教师性别方面,女教师占到51.36%,男教师占到48.64%,女教师略微偏多,比例较为适中;在教师年龄方面,年龄在31-40之间的青年教师人数较多,占到36.82%,41-50岁之间的中年教师人数占到30.91%,中青年教师占比达到67.73%,符合要求;在教师职称方面,中级职称和副高级职称教师较多,共占到81.37%,比例合适

## 2 调研结果与分析

### 2.1 教师专业发展自我认知不足,缺乏优质的信息化教学资源

调查显示,16.82%的教师不清楚教师专业发展内

涵,49.09%的教师是大概了解的,可见,绝大数教师只是大概理解教师专业发展内涵,了解和非常了解的较少。在谈到教师对信息技术促进其自身专业发展重要性的认识时,有40%的教师认为信息技术对教师专业发展有重要帮助,有48.18%的教师认为信息技术对教师专业发展有帮助但不明显,这一统计结果表明,大多数教师能够意识到信息技术手段对于促进其自身专业发展的重要性,但有关应用信息技术手段促进教师专业发展的实践效果不明显。

### 2.2 教师专业发展规划意识不强,缺乏精湛的专业知识和技能

在调查教师对自身专业发展满意度方面,发现有57.27%教师不满意,满意的仅占16.36%。由此可以看出,绝大数教师对目前个人专业发展状况满意度不高;调查显示,教师对本专业知识等熟知程度方面,有52.73%教师是基本了解,而非非常了解仅占到17.27%。由此可以看出,高职院校教师对所教学科的基本知识等多数处于一般了解状态,而了解和非常了解却是少数。在所授课程标准掌握程度方面,有49.55%的教师属于基本掌握,而非非常熟知仅占到19.55%。由此可以看出,高职院校教师所教学科的课程标准掌握程度多数处于是基本掌握状态,而掌握和非常熟知相对较少。

### 2.3 教师专业发展信息获取不足,缺乏完善的教师发展培养体系

调查显示,最影响到自己提高专业素养的是“专业教育信息的获取”,占到91.36%,其次是“个人的综合素质和能力”,占到89.09%,再就是“教学任务完成程度”和“单位的职称职务考核要求”,均占到70.91%,

而“专业发展的主动参与”仅占到15.45%。调查中也发现,有40%的教师不能对自己专业行为和素质做出清晰的评价,基本可以做出清晰评价的占44.55%。由此可以看出,不能和基本可以做出清晰评价的占到多数,而完全可以做出清晰评价的较少,多数高职教师不能很好认清自己的专业行为和素质。调查显示,影响自己专业发展最主要的影响因素是“教学任务压力”,占到95.91%,其次是“专业知识更新速度”和“学校教育资源支持”,分别占到70.91%和61.36%,综合环境影响相对较少。

## 2.4 教师专业发展评价效果不佳,缺乏有效的教师发展激励机制

调查显示,学校评价教师最主要的依据是“教学成绩”,占到80.91%,其次是“教学水平与能力”和“学生健康成长”,“教师资历”作为评价依据选择的相对较少,从所在学校激励教师成长最有效手段调查结果来看,最有效的手段是“提高经济待遇与社会地位”,占到40%,其次是“健全激励机制”,占到30.45%,再次就是“科学管理”和“严格准入和淘汰机制”。由此可见,学校用于教师教学能力提升的经费并不是很多。在对高职教师工作中遇到主要困难的调查发现,排在第一的主要困难是“教学科研经费短缺”,占95.45%,其次是“职称、职务晋升机会少”和“缺少进修机会”,再就是“工作负担重”和“发表学术论著难”,排在最后的是“工作条件差”。由此看来,教学科研经费短缺是高职教师专业发展和工作方面遇到的主要困难,职称职务晋升和进修方面也是高职教师比较关注的方面。

## 3 对策建议

当前,人们已经进入了信息全球流通、资源实时共享、知识创新引领技术变革的新时代,教育信息化的深入推进也改变了教师专业化发展的路径和方式,作为高职院校来讲,促进高职教师专业化发展,应从制度生态、文化生态、培养生态、评价生态和人际生态上优化教师专业化发展的生态环境。

### 3.1 构建“信息化+制度生态”,为教师专业化发展提供制度保障

要实现高职教师专业化发展,首先要树立“以师为本”的发展理念。要将教师需求放到第一位,充分体现教师主导地位,借助于现代化的信息技术,从各

个层面展现学校人性化管理模式,让教师理解和认同学校的发展理念,并逐步从学校发展的大目标下确定个人发展的小目标;二是完善激励制度。教师个人专业素质的提升,来自于其是否具有内生动力,学校要通过制定多方面的激励措施来充分调动教师积极性和创造性,包括教师的教学成效、科研成果、个人职称、绩效分配等,要引导教师将重点放到个人专业能力的提升上,鼓励教师的自我成长、自我发展;三是建立教师发展数字档案平台。要为教师个人职业发展规划的制定提供相应的指导,通过信息技术手段的应用,建立教师发展数字档案平台,对教师的专业发展情况进行综合评价和展示,而且也能够通过该平台对教师的专业能力进行有效监督。

### 3.2 构建“信息化+文化生态”,为教师专业化发展提供文化氛围

文化生态是一种无形的价值体系,学校长期发展过程中,逐步构建一种文化氛围、文化环境,同时文化生态也是学校文化的集中展现。需要创设有利于教师专业化发展的文化生态。一是实现教学思想与学校文化的有机融合。要通过教师个人的发展,推动学校的发展,既要在学校文化中体现教学理念要求,也要通过教学理念的塑造,完善学校文化体系;二是体现学校文化的民主性特点。要坚决摒弃“官本位”的传统思想,确保教师权益完整,为教师参与学校的教学和管理提供合理路径;三是运用网络宣传学校文化。学校要能够把握自媒体时代的特点,运用多种媒体、网络宣传学校文化,为教师和学生创设良好的环境,要在学校文化中体现对教师的关心关爱,进一步激发教师潜能,建立有利于教师职业发展良好的文化生态。

### 3.3 构建“信息化+培养生态”,为教师专业化发展提供培养平台

高职院校可以利用网络技术搭建教师学习交流平台,通过培训、研讨会、讲座、心得交流、示范指导等多种方式开展培训,内部资源共享,线上线下交流互动,促进教师的可持续性专业化发展。一是实施新进教师三年培养计划,即一年见习期、二年培养期、三年优秀青年教师培养期,加强新教师培训品牌项目建设;二是实施优秀青年教师培养计划。建立早期优秀青年教师发现、预选和跟踪培养机制,以新教师岗

前培训为抓手,建立校内导师跟踪指导;三是实施骨干教师培养计划。推进专业课教师以多种形式参与企业实践实训,鼓励专业教师开展应用技术研究,支持专业教师参加行业领域内学术交流活动;推动教师“双师双能”专业技能培养;四是实施教学名师培养计划,推进教学名师“全链条”培养,以国家工匠之师为引领,建立教学名师培养机制,形成结构合理的教师专业化发展培养生态。

### 3.4 构建“信息化+评价生态”,为教师专业化发展提供科学评价

在“以人为本”的理念下尊重个性和差异,不以传统的量化考核为主,不用简单粗暴的奖励惩处为手段,突出教师自我评价的核心地位,实行按专业、岗位分类评价,体现教师作为评价主体的主动参与性。

一是深化岗位聘用考核评价。充分发挥岗位资源配置在专业建设、课程建设、人才培养中的导向作用,坚持分类评价和分层评价相结合,创新年度岗位目标考核和岗位聘期考核岗位聘用考核评价机制,完善岗位聘用考核条件,以工作职责、工作表现和工作业绩为导向,激发教师专业发展活力;二是深化职称评审制度评价。坚持破除“五唯”,实行多元评价,按照从事教学、科研的岗位侧重,细分岗位类型,制定各系列教师差异化评价标准,对考核优秀者在职称晋升时单设指标,独立评审,努力培养学校的储备人才;以业绩为导向,设置“绿色通道”;三是深化薪酬分配评价。在教师绩效分配方面,坚持常规工作与自主申报相结合,教师在完成学校人才培养、科学研究和社会服务等常规工作,确保教学科研正常运行后,可以直接享受相应职级基本岗;在完成常规工作的基础上,为激励教师产出更多创新性、高质量成果,鼓励教师根据自身发展规划和学校发展目标,自主申报相应职级高、中档,甚至特聘岗,充分调动教师专业发展的主动性。

### 3.5 创建“信息化+人际生态”,为教师专业化发展提供和谐环境。

良好的人际关系,可以让教师处于一个较为稳定和和谐的环境中,有利于提高教师工作效率,保持良好的工作状态,就涉及到人际生态的创设。一是创设相互宽容的人际关系。例如教师在工作中出现了疏忽,或是出现了主观性错误,领导和同事应当以宽容的态度对待,帮助出现不足的教师分析问题,改正错误,

这样获得宽容的人会更具有自觉性。二是创设相互理解的人际关系。需要人与人之间的理解,包括同事之间的理解,上下级之间的理解,要能设身处地站在他人的立场考虑问题,互相配合工作,建立良好的关系,让学校真正成为教师成长的和谐家园。三是创设相互合作的人际关系。在开展教学活动时也会有自己的特点和要求,所以互相之间要强化合作,才能集中教学合力,在提高教学成效的同时,实现教师个人的专业发展。教师的成长与教师团队的成长是相辅相成的,因此学校要通过团队建设为每一名教师的成长提供平台,建立团队培养的有效机制,尤其是要为不同专业教师的互相交流提供渠道,帮助教师扩大知识面,优化个人知识结构,为提升教师专业化发展水平奠定基础。

### 参考文献

- [1]中共中央 国务院印发深化新时代教育评价改革总体方案[EB/OL].[http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xxgk/moe\\_1777/moe\\_1778/202020/t20201013\\_494381.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/202020/t20201013_494381.html)
  - [2]冯晓英,何春,宋佳欣,孙洪涛.“互联网+”教师专业发展的实践模式、规律与原则——基于国内外核心期刊的系统性文献综述[J].开放教育研究,2022(11):37-51
  - [3]公彦德,王巍,范莉莉.信息化背景下高校教师专业发展研究展望[J].中国多媒体与网络教学学报(上旬刊),2020(05):91-92
  - [4]金玉梅,罗梦圆.生命哲学视域下教师专业发展的困境与突围.河南科技学院学报.2022(12):26-32
  - [5]钟斌,周小平,许琼燕.生本视角下本科职业教育教师专业发展的问题指向与解决策略[J].河北职业教育,2022(12):86-90
  - [6]刘怡.高校教师专业发展策略研究——以加拿大安大略省教师专业发展策略为借鉴[J].吉林工程技术师范学院学报,2022(12):60-62
  - [7]白帆.信息化视域下教师专业发展研究[J].信息与电脑(理论版),2020(08):242-244
- 作者简介:**韩善仓(1982—),男,汉族,江苏赣榆人,硕士,副研究员,江苏食品药品职业技术学院人事处副处长,研究方向:高等职业教育、人事人才建设。
- 基金项目:江苏省教育厅高校哲学社会科学研究项目“策应新时代教育评价改革的高职院校教师绩效评价

体系优化与实施研究”的阶段性成果(项目编号:2021SJA1837);江苏省高等学校教育技术研究会高校教育信息化研究立项课题“信息化视角下高职院校教师专业化发展生态环境优化与实施”的阶段性成果

(项目编号:2021JSETKT047);江苏省现代教育技术研究课题“信息化下的高职院校对接1+X证书分级培训新模式研究”的阶段性成果(项目编号:2019-R-77105)。