

高职教师专业发展的影响因素与策略

文 / 黄可¹ 严雨非²

摘要: 高职院校承担着为社会输送高质量的专业技术人才的重任。在创新型经济发展背景下, 高职院校面临着新的教育改革, 对于高职教师的专业发展要求更是进一步加强, 而以往传统的运作模式中存在很多阻碍教师专业发展的因素, 再加上高职学校发展中的固有困难, 使得如今高职教育对专业技术人才的教育质量受到严重影响。因此, 文章对此展开研究, 并提出相应的策略。

关键词: 高职教师; 专业发展; 专业技术人员

高职学校教育健康发展重要的重要环节就是教师的专业发展, 这是由诸多复杂的因素组成的影响产物, 对于教师内在和外在的全面发展有着很高的要求^[1]。随着经济形势的多元化发展, 高职院校不得不重视教师的专业发展以提升专业教育质量, 而且只有保证了教师的专业有效发展才能促进学生的专业知识教学, 为学生和教师的长远发展奠定基础, 为高职院校的长效发展积累坚实的人才资本。

一、目前高职教师专业发展的影响因素

(一) 社会大众对高职教师的地位评价

社会上对高职教师的偏见比较多, 总觉得能力要比普通大学的教师低, 而且目前高职教师的薪资待遇也比较低, 这就使得很多高职教师就算最后从事了这份工作, 内心需要无法得到满足, 觉得没有实现自己的真正价值, 在工作上就会表现得懈怠^[2]。在这种情况下, 他们平时就是按部就班地做好上课任务而不会更多关注自我提升, 更别说在专业发展方面不断充实自己。在这种大局势下, 高职院校的总体专业文化氛围就会受到影响, 还会使得教师之间的相互竞争和比拼无法向良性方向发展。

(二) 高职院校教师的准入考核不完善

我国高职院校教师的准入要求相对较低, 尤其对于专业发展这块, 虽然有政策规定必须在企业挂职的经验, 但是现实中很多企业不愿意花费太多的精力给予高职教师挂职的机会, 所以这一要求就无法得到很好的实现。很多高职院校只看专业对口、学历过关就予以录用, 没有进行岗前培训, 甚至很多高职院校招收的教师大多不是师范类院校毕业生, 更加导致招收教师质量受到限制^[3]。

(三) 教学观念没能跟随发展转变

随着新教学理念的倡导, 高职院校也开展了一系列的改革创新, 但是很多教师过于依赖原有的教学模式, 就算开展了以学生为主体的课堂教学, 也因为缺乏科学性导致实际效果并不好, 渐渐地, 教师的信心也就会受到影响, 因此其更愿意沿用原来的教学方式, 从根本上来说还是观念的转变不够彻底, 没有从传统的教学思维里解放出来。比如, 利用新媒体手段的各种情景式教学的运用不够到位, 这就使得教师

自身的专业发展没能获得由内而外的驱动力, 更无法转变学生学习方式, 严重影响了高职院校的教育质量。

(四) 高职院校的管理制度不够科学

目前, 高职院校管理还存在很多的不科学性, 比如, 职务评级的终身制让很多年轻教师没有前进的空间, 自然在平时工作中缺少动力; 在教师的评价体系中重政务工作轻学术研究, 考核标准不够全面, 这都使得很多教师注重课务工作而不会将更多精力投注到专业发展方面^[4]。高职院校的管理机制没能使教师之间形成专业发展的相互协作, 因此在学校整体氛围上就缺乏对专业发展的重视和建设, 在教师专业发展方面的投入和关注度较低, 教师没能自发地形成终身学习的习惯, 久而久之对于自身的职业发展要求就会降低。

(五) 教师的自我发展意识淡薄

对于高职院校的教师来说缺乏基本的职业规划, 就无法从内心重视专业发展培养, 这也是受到了高职院校环境氛围的影响, 比如高职院校没有形成像普通大学那样的学术团体, 而且对集体研究专业发展这方面的支持力度不够, 导致很多教师觉得很迷茫, 不知道自己的专业发展该如何前进。总体来看, 自身缺乏资源、大环境缺乏氛围感染, 高职院校教师形成了只想上完今天的课而不想深入思考的消极想法。

(六) 专业发展没能与教师职位相匹配

很多高职院校为提升自身的综合实力盲目引进了很多硕士、博士以增加自身的影响力, 殊不知很多研究生在本科阶段与考研阶段的专业体系不尽相同, 因此专业的深度不够, 再加上很多人不是师范专业出身, 在投入教育工作后就陷入到无法施展能力的困境中, 无法将丰富的理论知识与实践相结合, 难以形成系统的授课方案, 难以将教师角色有效地与自身学历经验相匹配, 打造自己终身学习投入专业研究的道路。

二、高职教师专业发展的有效策略

(一) 提高高职教师的地位, 完善教师准入制度

虽然一时之间无法更好地纠正社会评价, 但是高职院校要从自身做起, 提升教师的薪资待遇, 为教师提供更多各项服务, 提升教师的工作幸福度, 以激发教师工作的激情。要

营造良好的校园文化，使师生和谐共处，教师间进行技术协作，共同开展专业研究课题，营造良好的校园环境。政府部门在加强对高职教育重视程度的同时，要宣扬高职教师的重要作用，提升教师的社会地位，让教师对自身的职业发展充满信心，激发其内在的驱动力，不断提升其专业素养。

要完善教师的准入标准，提升薪资待遇对称性，不但在学历上要有严格要求，更要在实践技能操作方面有相应的考核制度，比如必须有5年以上工作经验，入职前要进行系统的岗前培训，从教育专业方面、心理学方面、教学方法等方面都进行培训、测试后方可入职。而且政府方面要着重协调企业资源为高职教师创造后期的挂职机会，实现企业与学校的有效连接，这样一方面有助于教师的专业发展，另一方面可以实时了解企业发展的人才需求，使教师教学更有针对性、目的性，更好地培养适合企业需求的高质量专业人才，使企业能够获得第一手的人才资源，及时补充优秀员工。

（二）提升教师的自我职业认同感

高职教师专业发展困难的很大原因来自教师自己的职业认同感，从外在的影响和内在的自我否认方面，一些高职教师一直以来都比较否定自己的职业，觉得没能实现自己真正的价值，只是最佳选择无法达到后的不得已的选择，所以在工作上积极性不高，而且对职业发展的信心欠缺。高职院校要从根本上解决这一问题就需要从基本的课堂认同感开始，对于教师来说认真上好每一堂课是自己的职责所在，只要用心投入学生的反应就会好，来自学生的认同和赞扬会使教师的职业认同感提升。同时，师生之间的融洽相处、教师之间的和谐共处可以共同促进教师对本职业的信心，从而不断激发教师的职业认同感。

（三）建立科学的教师评价机制

评价体系的公平性和有效的激励措施是激发人不断前进的动力，在对高职教师进行评价时要结合工作特点注重教学贡献，减轻科研学术方面的成绩考核。要将对学生的实践指导、应用技能开发等方面加入到评价体系中，在奖励方面要按劳取酬，摆脱过去的平均分配、论资排辈的不公平分配方

式，以有效地激励教师不断提升自己的专业能力，使其将更多心思转移到如何提升自己的教学水平上。

（四）加强教师专业发展制度建设

对于教师的专业发展而言，加强制度建设是一个根本的保障，在高职院校中强化教师专业发展的制度体系建设，能够提供更好的支撑，并且引领教师的专业发展。对于院校而言，应从本校教师专业发展入手明确发展的标准，并且在这一过程中需要了解教育部对高职院校教师的基本要求，以此为指导确定各专业的教师应该如何发展，标准是什么，以更好地凸显专业的实践能力。在培养过程中，要重视对高技能师资以及能工巧匠的培养，为高职教育提供源源不断的动力。此外，还要有教师专业发展相关制度，对教师岗位进行分类管理，并且建设多维度的考核指标，让考核方面更加全面，而且更加凸显高职院校的特色。

（五）聚焦四大能力模块

在探讨高职教师专业发展策略时，一定要明确发展中的核心能力模块。具体来说，应包括职业品质、专业素养、教育素养以及服务素养这四个方面的，这就是高职教师专业发展的最终目标。因此在平时的教育教学中，教师应该按照这样的标准来要求自己。对于院校而言，要把教师师德放在首要位置，并且以这四个方面为要点，对全体教师严格要求。通过加强专业培训学习，让教师实现自身成长；还要为他们搭建能力提升平台，从而提升自身教育素养；此外，要关注区域产业布局调整，创造机会让他们关注自身服务能力的提高。要和企业合作组成产学研联盟，在合作过程中既要解决教学时间不足的问题，也要帮助企业解决一些生产以及管理方面的技术难题，从而更好地提升教师的服务素养。

综上所述，高职院校要想继续保持自己的独特地位，就要通过创新机制、转变思路等方面不断提升教师的职业认同感，激发其对工作的内在效能，促进其不断发展进步，从而保证高职院校的教学质量。

（作者单位：1. 陕西机电职业技术学院，2. 陕西省自强中等专业学校）

参考文献：

- [1] 李英. “互联网+教育”下高职教师专业发展的保障体系研究[J]. 教育科学论坛, 2019(21):45-48.
- [2] 傅芳欣. 谈青年英语教师职业发展的必要性及措施[J]. 科学大众(科学教育), 2017(02):167.
- [3] 樊国华. 艺术设计类专业双师型教师队伍培养途径探索[J]. 河南农业, 2016(33):6+18.
- [4] 王丽芳. 高职院校英语师资现状分析与人才培养策略——以晋中师范高等专科学校为例[J]. 西部皮革, 2019(12):128.