

关于高职院校教师专业发展的路径探究

刘媛媛

(安阳幼儿师范高等专科学校, 河南 安阳 455000)

摘要: 教师教育既是一项国家事业, 还是一项学术领域的实践工作。教师是学校最基本的组织元素之一, 但是教师团队是学校的核心发展团队, 教师不仅承担着教书的工作还承担着育人的责任和义务。高校教师都是经过长期的专门教育后回到校园, 将自己所学所悟的本领通过教学传递给学生。教师在进行教学过程的关键是通过不同的教学活动唤起学生对本学科的兴趣, 并主动参与教学活动、积极配合教师完成教学任务并主动探索寻求拓展新知识。只有让学生从学习中得到乐趣、感受到心理的富足, 获得丰富的体验感才能更好地将学习坚持到底, 而教师也可以通过学生的积极回应, 减少职业倦怠感, 增强职业成就感。良性的互动一定是一段关系开始和保持的关键。可是如今, 高校教师的发展现状不容乐观。

关键词: 教育教学; 专业素养; 培训实践; 科学研究

高校教师本应是和学生一样有着充足的时间和自由去做研究、去搞创作的, 现在的他们被大部分的反复性的基础工作困扰着, 如大纲、教案、教材试卷, 内容、格式等的反复修改, 大家并没有不去做这样的工作, 而是在持续的没有创新、没有发展的重复性工作, 就像小学生交作业, 要工整、要符合要求等等。学校的教学计划、教学大纲、教材、课堂教学、教学方法、考试方法等业务方面, 都是教学工作的基础工作, 也是每位教师应该完成并做好的工作, 但是一旦工作程式化、形式化, 就如同在小事上要求孩子听话一样, 抹杀孩子的天性和灵气。日常管理工作应因地制宜, 因人而异, 要简化教师的行政工作, 将时间还给教师, 让他们去研究去创作, 让他们走出去, 去学习、去提升, 不能将眼界局限在一个院系、一个校园、一个市、一个省等。

高校教师的发展, 因本科院校和专科院校的特点不同, 教师发展的方向和侧重点不同。如北京师范大学建立的教师发展中心, 将大学教师放到教学改革工作中重中之重的位置, 围绕大学“如何教、如何学”问题, 深层次探究教师和学生的关系, 着力解决依据学生性格特点改革创新教师教学方式方法。安阳师范学院通过定制度、立师德、重课程、搭平台、强实训、建队伍的形式, 深化教师教育改革, 完善教师教育体系, 创新师范生的培养模式, 走出了一条独具特色的教师教育发展之路。专科院校在教师专业方面, 明显重视度不高。为全面了解全国职业院校教师队伍现状, 《教育家》杂志联合长沙教育学院和多个城市教科院, 于2023年4月到7月开展了全国职业院校教师现状调查。于2023年九月发布了2023全国职业教育教师现状调研报告, 在报告中通过对职业院校教师七个方面的工作调查, 发现职业院校教师发展存在诸多问题, 从教师自身发展到院校整体发展, 都没有达到很好的状态。

接下来我将从四个方面进行有关教师专业发展的探讨:

一、教师专业素养的提高

《中华人民共和国教师法》中第一章的第三条明确指出: “教师是履行教育教学职责的专业人员, 承担教书育人, 培养社会主义建设者和接班人、提高民族素质的使命。教师应当忠于人民的教育事业。”作为专业人员, 学生对我们有着专业化的期许, 学校对我们有着具体专业化的要求, 社会对我们的专业化也是寄予着厚望。教师的专业素养水平决定着学校教育教学的质量和水平。

新型教师的基本素养包括基础性素养和专业素养, 其中专业素养包括学科专业素养和教育专业素养。从学科专业素养讲, 高校教师应在掌握所教学科知识体系与结构的基础上, 依据所教学

生的知识储备情况、年龄段性格特点, 创新教学方法, 在实践教学摸索改进教学方法, 以期达到良性的发展中教学环境; 在教学过程中, 加入思政课程内容, 将思政课融入所授学科, 培养学生创造性、发散性思维能力提升, 将德育融入课堂, 带入学生生活。从教育专业素养讲, 探究学校教育方向, 在实践教学中激发学生兴趣, 找准学生定位, 创造良好的求学环境; 在学生求知的路上做好领路人、引导者, 将教育教学的好方法、好思路传递给学生, 在潜移默化中激发学生终身学习的潜力。比如参与教师技能大赛、辅导学生参与学生技能大赛、教案大赛、思政课教学赛等, 这些都是促使教师在教学中总结经验, 寻求突破的方向, 都将有利于教师核心素养的提升。

为了调动广大教师的教学积极性、主动性与创造性, 为了调动广大教师的教学积极性、主动性与创造性, 各大高校都会依据本校的实际情况, 制定教师业务考核办法, 考核办法应是规范的、科学的, 不能违背考核的初衷, 要坚持公正公平公开的原则, 坚持重在激励的原则, 坚持有利于学生发展和教学质量提高的原则, 坚持过程评价和终结性评价相结合的原则, 力求使考核结果科学、合理。所以合理的考核方式将激励教师提升自身专业素养, 促使教师专注自身发展。教师的专业素养的提高将受益于学生。

二、教师培训实践的深入

教师培训是教师能力提升与拓展的途径, 深入的教师培训不仅能拓宽教师视野、激发教师教育教学灵感、增加教学实践创新点, 还能增强教师自信心, 提高教师专业发展活力。但是如今的教师培训大多都是单一的、阶段性的, 并未形成系统, 而且学校安排的培训, 覆盖面有限, 计划性不强。如: “青年教师培训班” “骨干教师培训班” “云教材培训班” 等等, 这些并不是在教师需求的基础上进行的专业发展方向的培训, 有着一定的速成性, 教师的发展学习应该是持续的, 其影响应该是长远的。可以通过教研室活动, 进行探讨, 向内探讨, 向外寻找, 在反复尝试中寻找一条适合本教研室发展的持续性培训道路。

教研室活动应以学校文化建设为抓手, 以课程改革和校本研修为切入点, 以全面提高教师素质为宗旨, 以建设高素质高水平的教师队伍为基础, 以大力加强教师教学工作技能训练、教育科研能力为突破口, 扎扎实实提高教师的两个素质和教学水平, 谋求教育教学质量的全面提高。在制定教研室教师培训计划时, 应形成网格式监督计划, 兼顾每个专业水平的教师, 利用青蓝工程, 形成师傅带徒弟加教师培训加教研室主任监督再回到教师业务本身,

比如：青年教师的培训计划，在专业课提升上面，先从基础培训开始；到骨干教师阶段，寻找专家教授名师课堂培训，改变现状，寻求突破；达到资深教师的级别时，要寻找教师自身发展的瓶颈，有针对性地寻找培训方式和培训内容，以期达到更进一步的提升。培训工作结束后形成自己的培训经验，在教研室展开教研活动，教研室其他教师也可汲取经验运用到具体的教学工作中。教师培训工作应是外力和内力相互作用促成的，不能只等教师主动参与，要在相互督促的情况下，一起去做，这样才能让培训在实践中得到升华。

三、教师科研能力的提升

教育科研是教育科学的研究的简称，是人们探索和认识教育客观规律的有效途径。教育科研对教育发展有着巨大的促进作用。高校教师科研水平的高低体现着教师专业发展道路的长短，高校教师能否沉下心来进行教育教学研究，决定着高校未来的发展。从目的分，教育科研包括基础研究和应用研究。从基础研究方面看，高校教师的科研是在理论方面的研究与探索，理论的形成应以问题为导向，抓住主要矛盾，探究多层次理论，挖掘深层次内涵。只有在弄懂弄透的基础上，扎实专业基础，深入探究专业理论才能更好地开展教学工作。从应用研究方面看，解决当下遇到的问题，以案例为切入点，解决一个问题，从而解决一类问题。应用研究是在实践的基础上进行探索，在实践的基础上完成研究工作。教师进行科研工作，需要投入时间，这个成本需要在兼顾教学工作及教学相关工作的基础上完成，所以应将时间还给教师，减轻教师教学外的工作负担。

本科院校的教师科研范围明显比职业院校教师科研范围广，大家的积极性和主动性都很高，这除了和学校奖励政策有关外，还和教师自身发展的成就感有关，只有向内寻求自我提升，才能借助学校平台大展身手。职业院校的教师应积极主动追求工作进步，只有在自我督促的前提下才能形成良性循环，越干越有劲，越干越出彩。这时学校的激励政策一定要跟上，才能让这种良性的状态持续下去。只有大家都去做了，才能形成治学钻研的氛围。教师科研能力的提升一定是在反复实践中得到发展的。

四、教育教学经费的支持

教育经费是发展教育事业所必需的物质基础。教师专业发展的时间成本可以自己投入，但是专业发展的资金成本，则需要政府和学校的支持。合理分配经费，在可承受的范围内，保障基础工作开展的基础上，设置物质奖励机制，适当激发教师追求专业发展的动力，激励教师主动追求自我的发展。如何合理调整分配结构，是中层及基层教学管理者需要解决的。应依靠各教研室教学工作开展情况，以及各教研室教师团队发展方向和需求，合理分配，并依据经费份额的多少引导教学工作侧重点。如何提高教师专业化水平，构建合理的教师团队，直接影响着教育经费的使用效率。另外，教育教学经费的支付不应是被动的，为了支出而支出，应在规划内，灵活使用，经费应在可控范围内使用。经费支出的监督工作需加强，并要有阶段性地总结和审查。形成多维监督系统，教研室教师的互相监督，中层领导间的工作督促，切实出台依据本院系实际情况制定的政策，将教育经费在教师专业发展方面的支出，高效得到落实。

很多专科院校的教师会认为，本科院校的教育经费比专科院校的充裕，这些经费的支持是在综合各方面评估后下发的，并不

是随心所欲的，是需要有理有据的情况下进行的，如果一个学校一个学院没有一定的科研能力，那么这个科研经费是不是就不能有所侧重呢。只有教师整体科研水平上来了，才能在可控范围内有所延展。这同样也是一个良性的循环模式，科研项目的增多意味着科研经费支出的增加，科研经费增加了，大家的科研积极性也会大大得到提高，双向发展，才能越来越好。

以上四个方面都是相辅相成的，并且都需要在实践教学中得到发展。除了上述的物质激励外，也可结合目标激励、情感激励、信息激励及榜样激励等多种行之有效的教师激励政策，达到对教师专业发展水平提升的目的。多维度的奖励措施相互作用，共同促进教育教学发展成果的提高。

同时，教师的任何教学活动，都离不开教学管理工作者的支持，不论是教师自主参与的拓展活动还是完成自己的本职工作，都需要教育管理者应该给予专业教师一定的帮助，在其迷茫期、瓶颈期指明前进的方向。当局者迷旁观者清，教师容易陷入自己的小圈子，管理者可以站在学院、学校的发展方向看问题，依据长远的发展思路帮助专业教师获得适合自身发展的方向。经验丰富的教师也可以帮助年轻教师尽快适应教学环境，缩短工作适应期，尽快调整状态进入实践教学提升阶段。对于部分年轻教师的特殊情况要区别对待，将学校总体发展目标放在第一位，共同努力形成互学互帮的教学环境。教学管理者应给予经验丰富的教师以一定的奖励措施，肯定并支持他们的工作。所以，教学管理者在教师专业发展中有着很大的促进作用。

另外，教师能否主动寻求帮助的前提，也是基于良好的教学工作环境，教师教学环境不仅包括教师与学生的教学互动，还包括教师与教师的关系，教师与领导的关系等。环境的构成应是既包含物质环境也包含精神环境，教师的精神状态也是需要得到关注的。人际关系的氛围较差的情况，将严重影响教师个人的发展。职业倦怠感是随着工作时间、工作环境的改变，在不同时间段的教师发展中出现，特别是处于瓶颈期的教师，以至于工作积极性、主动性明显下降。教师的负能量增加，将严重影响到教师教学的效率。高校的学生很有自己的想法，他们能敏锐地感受到教师的教学状态，进而对不同状态的教师会给予不同回应。所以教师乐观、健康的教学状态，将给予学生同样的正能量。

教师的专业发展应是全方面的，教师的教学成果也应该是多方面的开花结果。教师可根据自己所在城市特点，依据国家政策，提供服务当地城市发展的教育教学体系。当然，从经验化到专业化，需要一个发展的过程，加强理论学习与研究，增强学习意识，向身边人学、向榜样学、向名师学，再将自己学到的知识运用到教育教学过程中，增强教学反思能力。比如：我们总说知行合一，在教学中我们教会学生在做中学，那作为教师的我们是不是也应该该反省、常思考。在迷茫、焦虑时回想自己的教育初心，询问自己能否坚持那份初心，并坚持活到老学到老呢。同时，高质量的教师团队一定是多方努力的结果。关注教师专业化发展，抓住机遇迎接挑战，是每一位教师需要面对的问题。相信经过不懈的努力和探索，我们一定能在教学的道路上实现更好的自我发展，实现教育理想，为我国的教育事业做出应有的贡献！

参考文献：

[1] 陈孝彬. 高洪源. 教育管理心理学 [M]. 北京：北京师范大学出版社，2019.