

教学诊改制度下高职教师专业化发展现状及路径研究

周好琪

四川国际标榜职业学院

摘要：本文介绍了教学诊改制度下高职教师专业化发展的现状及路径。通过分析教学诊改制度的内涵和高职教师专业化发展的重要性，探讨当前高职教师专业化发展面临的困境和挑战，提出了一系列促进高职教师专业化发展的路径和方法。

关键词：教学诊改；高职教师；专业化发展；路径

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2022.07.123

教师是决定一个学校人才培养质量的关键要素，其教学能力是衡量一个学校办学实力的重要指标。2017年，教育部发布了《关于全面推进职业院校教学工作诊改与改进制度建设的通知》，诊改制度在全国高职院校迅速试点并成为各院校重点推进工作之一，为高职院校教师专业化发展提供了政策支持。2022年，教育部办公厅发布了《关于开展职业教育教师队伍能力提升行动的通知》，提出完善职教教师标准框架，建立层次分明，覆盖各类课程的教师职业标准体系，同时提高职教教师培养质量，这为高职院校教师专业化发展提供了路径指引。因此，在国家大力推行教学诊改制度下探索高职院校教师专业化发展的现状及路径研究具有重要的教育价值和实践意义。

一、相关概念界定

（一）教学诊改

自2015年起，教育部先后印发《关于建立职业院校教学工作诊改与改进制度的通知》《高等职业院校内部质量保证体系诊改与改进指导方案（试行）》等系列文件，诊改制度在我国正式启动并引起广大学者的关注和研究。诊改工作的内涵是学校根据自身办学理念、办学定位、人才培养目标，聚焦专业设置与条件、教师队伍与建设、课程体系与改革、课堂教学与实践、学校管理与制度、校企合作与创新、质量监控与成效等人才培养工作要素，查找不足与完善提高的工作过程。诊改工作的目标是高职院校通过持续规范自我约束、自我评价、自我改进、自我发展，建立并运行全要素网络化的五纵五横一平台内部质量保证体系，重点在于从学校、专业、课程、教师、学生不同层面建立完整且相对独立的自我质量保证机制。这要求每位教师制定自己的职业发展目标和标准，通过事前、事中、事后创建并完善8字形质量改进螺旋。

高职院校诊改的终极目标是为了人的发展，即让教师和学生均能获得成长和发展。因此，诊改制度对高职院校教师的专业化发展提出了新的要求和挑战。在诊改制度的推进中，应结合高职院校实际，重新建构高职教师专业化发展路径，不断激励教师自我诊断与改进，

获得持续提升与发展，形成共创共治共享的现代质量文化。

（二）专业化发展

高职教师专业化是指教师在整个专业生涯中，依托专业组织，通过持续不断的、终身的专业学习与训练，习得教育专业知识和技能，实施专业自主，表现专业品质，逐渐提升从教素质，完成从新手到专家转变的专业成长过程。因此，教师专业化发展是一个从“普通人”变成“教育者”的专业化发展模式，更是一个良好教育工作者的个人成长路径。也有学者认为，高职院校中的教师专业化发展，即是教师在教育、科研和实践活动中，借助各类组织和机构，不断增进专业领域知识，提高学术水平和素养，有意识地进行自我学习，提升对自身教育行为的认知，改变教育行为及习惯的过程。黄锦棠（2016）指出从动态角度来看，高职院校教师专业化发展是高职教师终身学习、不断更新，最终成长为专业人员的发展过程；从静态角度来看，是指高职院校教师通过职业资格认证实现职业专门化的发展结果。一静一动实现了教师专业化从“新任到胜任、从胜任到成熟、从成熟到资深”的发展过程，静动结合构成了高职院校教师专业化发展的路径。

综上所述，本文认为高职院校教师专业化发展是指教师在整个职业生涯中，以提升专业知识、专业技能为目标，通过持续不断的诊断、激励、学习、改进，不断习得专业知识和技能，完成从新手、胜任、成熟、专家阶段的成长过程，该过程是教师从“他律（被动成长）→自律（主动成长）”的发展、成长过程。该过程提升了教师主体内在的教学素养，促进了教师主体外显的专业能力发展。教师“内化的教学素养+外显的专业能力”的改变构成了高职院校教师的专业化发展

二、高职教师专业化发展现状调查

为了进一步了解高职教师专业化发展现状，笔者选取了四川国际标榜职业学院的专任教师为调查对象开展研究，本次调查工作通过线上问卷星系统及线下访谈的方式完成，线上问卷调查共设置问题24个，其中7个问题为教师基本信息，16个问题为教师关于专业知识、能

力、科研、人际交往等方面的态度，程度从非常不满意到非常满意逐级增加，1个问题为教师对自身专业化的建议。线下共设置5个开放性问题，主要关注教师对自身的学历提升、职业发展、工作困惑等方面，线上调查共收到有效问卷100份，线下访谈共计20人。具体调查情况如下。

(一) 调查结果情况

从调查数据可以发现，教师们非常热爱自己的本职工作，获得较多来自领导及同事的帮助，对自身课堂教学能力、管理学生能力、实践教学能力及工作氛围等方面的满意度较高，对科研能力、职称情况及信息技术的运用能力满意度较低，对职业生涯发展较为迷茫，具体情况见下表1。

表1 教师专业化发展现状调查数据统计表

评价指标	满意度
专业知识水平	75%
课堂教学能力	80%
管理学生能力	80%
实践教学能力	83%
科研能力	36%
信息技术运用能力	57%
职称情况	36%
职业生涯规划	48%
人际交往能力	66%
工作氛围	80%
学校组织各类培训的效果	80%
领导及同事的帮助	85%
职业的热爱程度	97%

(二) 调查结果分析

1. 教师学历有待进一步提升，高学历教师比例不高
 受访者中，本科学历占比46%，硕士学历占比50%，无博士及以上学历教师。通过调查发现高职院校中年教师整体学历水平不高，他们的学历提升和专业发展意愿值得进一步关注。

2. 科研能力亟待提升

近年来，随着学校一系列科研文件制度的出台和相关政策支持，专任教师对科研的重视程度越来越高，但总体表现出心有余而力不足的现象。教师们对申请国家专利、主持或参与课题、参加教改项目、编写著作或教材、发表论文等缺乏相关经验，且表现出重个人成果轻团队合作。其次，部分教师的研究仍然重理论轻实践，科研成果难以指导实践，与职业教育的实践性、技能性特征不符。这表明职业院校教师科研水平仍有很大提升空间。

3. 专任教师工作任务较多

在访谈及开放性建议中，任课教师表示教学工作量大且其他工作任务较多，部分教师承担的学期课程门数

多，周学时安排满，工作中时常出现疲惫、倦怠等情况。

4. 中级职称教师的职业瓶颈明显

本次调查中，中级职称占比42%，这批教师理应是学校职称晋升的中坚力量，但结果表明，具有中级职称的教师进入到显著的职业瓶颈期，如职称难以获得进一步的提升，职业倦怠感较强、工作效能感较弱。对于自我提升、目标实现、突破创新的意愿低，这将对高职院校教育教学的质量与发展产生一定负面影响。

5. 年轻教师的职业稳定性不足

本次调查中，30岁以下教师所占比例达38%，他们教龄较短、职称较低。由于处在职业生涯早期，尚未形成较深的职业认同感、意义感和归宿感，自我效能感较低，造成离职意愿较强，职业稳定性不足，年轻教师的流失也将影响职业院校教师队伍的稳定性。

三、高职教师专业发展路径构建

教学诊改制度下高职院校教师专业发展路径构建需从多方面入手，才能不断提升教师的教学能力、育人能力、实践经验、科研与社会服务能力等，这样才能更好地适应新时代职业教育的需求，推动职业教育的持续发展。本文主要从学校和教师个人层面提出高职教师专业发展路径。

(一) 学校层面

1. 完善高职院校教师专业化发展标准

高职教师专业化发展的首要任务就在于健全高职教师专业标准，从而为高职教师的专业化发展提供坚实的制度保障。学校应根据国家、省市出台的教师专业发展标准，结合十四五发展规划，以守住红线、底线为根本、出色履行高校教师的三大职责为引导、达成最终目标为路径，制定适合自身的各级各类师资的专业化发展标准，各阶段对应教师成长的不同时期，明确师资发展的底线要求以激励教师发展。教师个体在底线要求达标基础上，可以超标准个性化发展。

2. 健全教师专业化发展考核激励机制

通过定期的考核性诊断和相应的激励制度，注入预警机制，强化激励力度，确保教师专业化发展自我诊改的常态运行。学校可以从以下方面入手。

一是提高教师地位及待遇。职业院校要提高教师队伍的稳定性，就必须切实合理的提高教师的地位待遇，改革工资绩效管理分配办法，突出多劳多得、优劳优得。另外，学校应进一步拓宽宣传渠道、丰富宣传方式，让社会更加了解职业教育，了解职教教师，提高社会对职业教育以及职教教师职业的认知度和美誉度。

二是改革职称评聘制度。职称评聘制度直接影响教师的职业态度和工作状态。学校应兼顾教师个性化特点和不同学科领域的差异性，建立科学、公正、合理的综合评价体系，注重教师实践能力的培养及专业发展多样

化的需求,如加强对教师师德师风、教学成效、实习带训、专业建设等方面的评价。实施评聘分离,持续充分的发挥职称评审的激励作用。不仅使年轻教师有动力提升自我、追求成就,也能激发中级职称教师的工作热情与积极性。

三是支持在职教师提升学历,学校为在职教师报考硕士、博士研究生搭建平台,提供补贴、奖励等支持政策,鼓励教师将脱产学习与在岗实践相结合,学以致用^[5]。

3. 创新质量文化,优化学校治理

高职院校质量文化建设是完善内部质量保证体系的重要保障,是落实教学诊改制度的软性手段及内在动力。高职院校落实诊改制度,应强化精神文化,树立“以人为本”的教学质量管理理念;建立制度文化,构建教学质量诊改的长效机制;培育行为文化,激活教学质量诊改的内生动力;强化物质文化,奠定教学质量保证的物质基础。通过加强质量文化建设,促进高职院校教师教学质量的持续改进和提升。

通过营造积极向上、民主平等的文化氛围,发挥多元主体的作用,为专任教师赋权,鼓励他们参与学校各项管理工作,让教师感受到工作的成就感、意义感,增强专任教师对学校的认同感与归宿感。其次,秉承公开公平公正的原则实施教师评价和考核,杜绝一切形式主义、官僚主义。

学校为教师松绑减负,减轻教师的各类非教学任务和负担,统筹协调各方资源,保障教师安心从教、潜心科研。让专任教师有足够的时间与精力专注教学实践、教育科研和实习实训。

4. 构建全方位、多层次、宽领域的教师培训体系

参加专业培训是提升高职教师专业水平的重要途径,高职院校应建立包括基础培训、进阶培训和专业发展多层次的培训体系。基础培训主要提供必要的教学培训,如授课技巧、课堂管理和教育理论等。进阶培训针对更高层次的课程和技能,例如研究性学习和学科整合等。专业发展则有助于教师提高其在某一领域的专业知识和技能,促进他们升迁为教育领导者。

其次,实施包括日常培训、专业培训、学科培训等多方面的持续培训。日常培训是教师必须进行的日常学习,可以帮助教师不断提高自己的教学水平。专业培训是教师必须进行的专业学习,可以帮助教师更好地掌握教学技能。学科培训是教师必须进行的学科学习,可以帮助教师更好地掌握学科知识。通过组织专题研讨会、邀请专家举办讲座、教学观摩等形式,促进教师与专家、同事之间的互相学习,让教师了解最新的教育教学理念和技术手段,提高教育教学及科研实践水平,提升专业素养。

最后建立一个积极的反馈和评估机制。培训的效果

需要通过反馈和评估来检验。通过收集和分析教师的反馈,可以了解培训的效果,发现问题并及时诊改。

5. 建立校企合作长效机制

高职教育强调实践性和职业性,因此,高职教师需要具备一定的实践经验和职业技能。学校应建立教师每年定期到企业参与实践的制度,鼓励教师定期参与企业、行业的实践活动,掌握更多的实践经验和职业技能,鼓励教师与企业合作开展科研课题,教材编写、项目开发等,从而更好地适应职业教育的需求。

(二) 教师层面

1. 树立正确的专业发展思想

专业思想即专业品质,包括职业道德、敬业精神、服务意识、开放心态和创新意识等。教师应具有爱岗敬业、宽厚热情的身心品德素质,并树立适应时代发展需要的价值观、人才观、教育观。只有这样,才能在自我诊断与改进中实现目标导向和问题导向的统一,产生持续改进的愿望与动力,最终实现从他律走向自律的自我发展之路。

2. 制定目标及规划,不断学习,提升自我

教师个人需根据学校的教师发展标准制定自己的职业发展规划,在工作过程中不断学习新的教学理论和方法,了解教育发展的新趋势,以提升自身专业素养。通过阅读教育著作、参加教育培训、参加学术会议等方式进行学习,积极参与教育教学改革,促进自身专业发展。

3. 开展教学反思,不断改进教学方法

教师需要对自己的教学实践进行反思,总结经验,发现问题,提出解决方案,不断改进教学方法。可以通过写教学反思日记、观摩同事教学、听取学生反馈等方式进行反思。

4. 发挥专业特长,形成独特教学风格

教师需要发掘自身专业特长,通过不断实践和总结,大胆创新,形成独特的教学风格。主动通过参加专业培训、参加比赛、组织专业研讨会等方式发挥自己的专业特长。

参考文献

- [1]林铁成,陆姣.高职院校教育教学督导工作与教学诊改工作的契合点对比[J].黑龙江教育:理论与实践,2018,29(Z1):9-10.
- [2]黄锦棠,涂金基.高职教师专业化发展的评价体系研究[J].文化创新比较研究,2021,5(1):35-37.
- [3]陈丁玮.高职教师专业化发展的困境及有效对策[J].教育与职业,2017,(4):76-79.
- [4]姚跃,冯莉莉.质量文化视角下高职院校落实诊改制度的思考[J].教育现代化,2019,6(31):224-225+231.

基金项目:四川省民办教育协会2022年研究课题(MBXH22YB473)资助。