

# 师范专业认证增权赋能教师专业化发展的策略研究

华钰 高晓星

(云南工商学院 云南省昆明市 65000)

**摘要:** 随着教育的不断深入,提升教师队伍的专业化水平已成为提升教育质量的关键。师范专业认证作为衡量和促进教师教育质量的重要手段,对于增强教师的专业认同、提升教学技能及科研能力具有重要意义。本文旨在探讨师范专业认证如何通过增权与赋能策略促进教师的专业化发展,发挥教师的积极主动性,以真正实现“以学生为中心、产出导向、持续改进”的认证目的。

**关键词:** 专业认证;增权赋能;教师专业化发展

## 引言:

教师是教育事业的灵魂,其专业素质直接影响到教育质量与学生的发展。高等教育进入普及化阶段后,师范教育机构的改革十分迅速,教师专业水平也有了较大的提高,但教师整体素质和教师队伍的建设远没有达到国家和社会所要求的水平。2017年颁布《普通高等学校师范类专业认证实施办法(暂行)》(以下简称《办法》),为顺利推行师范类专业认证工作做出了整体规划,旨在促进师范专业人才培养质量的持续提高。《办法》明确规定师范类专业认证实行三级监测认证,致力于全面提升师范专业人才培养质量,为新时代造就高质量专业化创新型教师队伍提供保障。

师范专业认证作为一种外部质量保障机制,旨在通过系统评价师范教育机构的培养过程和成果,确保在职教师具备必要的专业知识、技能和职业道德。本文将聚焦于师范专业认证在增权(即增强教师自主性和参与度)和赋能(提供必要资源和支持以提升能力)方面的功能,探讨其对教师专业化发展的促进作用。

## 一、教师专业化发展面临的挑战

### (一)资源分配不均

我国高等教育资源配置差异主要体现在以下几个方面:

#### 1.区域性差异

教育资源在不同地区分布不均,特别是东部地区与中西部地区的差异。东部沿海地区由于经济较为发达,能够为高等教育提供更多的经费支持,而中西部地区由于经济条件相对较差,高等教育经费相对不足。

#### 2.院校层次性差异

不同层次的院校(如省属院校、地方院校和民办院校)之间存在明显的资源分配差异。省属院校往往享有更多的政府科研经费和专项经费,而地方院校和民办院校则相对依赖学杂费收入。资源分配的不均可能导致优秀教师向资源更为丰富的院校流动,这不仅会影响教师的专业发展,同时也会削弱经费较少院校的教学和研究实力。

#### 3.经费结构性差异

随着高等教育规模的扩大和政府专项工程的实施,地方院校与省属院校之间的经费差距可能会进一步扩大。政府在高等教育资源配置上存在一定的政策倾斜,如对重点大学和省属院校的支持力度较大,这加剧了地区间高等教育经费的差异。资源丰富的院校能够为教师提供更多的研究机会和创新平台,而资源匮乏的院校则可能在这方面显得力不从心,从而影响到教师的专业发展。

### (二)理论与实践脱节

师范类专业认证确立了基于“产出导向”(outcome-based education, OBE)的认证理念,要求教师教育课程由强调知识传递转向立足实践需求,为教师教育课程质量观的转变指明方向。然而在认证实际操作中过于侧重理论考核,忽视了实践能力的培养的考核。教育实践定位的模糊性和地位的不确定性,直接影响了教师教育机构和一线教师对教育实践的看法。教育实践的设计安排具有较大的随意性,时长也得不到保障。教师教育

机构按照国家课程教学计划规定,将师范生“送往”中小学校进行教育实践,中小学校配合教师教育机构“走完”教育实践流程。高校和中小学校针对如何提升师范生专业能力的问题沟通交流极少,也更加谈不上建立一体化的教师协同培养模式,实现合作共赢的局面。从教师教育者的日常课程教学实践来看,专业理论知识与教育实践被赋予了等级意义,形成了教育专业理论知识凌驾于教育实践之上的局面。教师教育者通常遵循“先理论后实践”“从理论到实践”的认识路线,先通过传统的课堂教学手段系统传授专业理论知识,然后再借助教育实践去“检验”或“应用”教育专业理论知识。造成了理论与实践严重脱节,根本谈不上教师在教学实践中的发展和学生毕业后的可持续发展。

### (三)持续发展机制不健全

调查发现,部分学校在师范专业认证中出现以下现象:学校内部参与积极性不足,各部门没有形成配合;教师因不受重视而冷漠应付教育改革。教师权利缺少有力保障,赋权增能机会匮乏。教师的专业化发展需求与权力不被尊重与满足,教师的价值感降低,工作内驱力弱化,工作的主动性缺乏。认证后缺乏有效的跟踪评价和持续支持体系,难以确保教师持续专业化成长。教师作为认证过程中“产出线”、“支撑线”、“保障线”的主体,其价值未能得到充分体现,严重影响了“以评促教,以评促改,以评促发展”的认证目的。

## 二、师范专业认证的教师专业化发展增权机制

### (一)均衡资源配置

为了提高教师质量,政府应当采取一系列措施来支持师范教育。首先,政府可以增加对师范教育的财政投入,用于改善教学设施,更新教学资源,以及提供奖学金和助学金等资助方式,吸引优秀学生选择师范专业。对于欠发达地区,政府需要加大支持的力度,确保这些地区的教师也能获得高质量的教育资源。包括提供远程教育课程、在线教学平台和移动图书馆等资源,以及通过政策倾斜等方式,鼓励优秀教师到边远或农村地区任教。重视和支持教师培训与继续教育,包括组织定期的在职培训、工作坊和研讨会,以便教师能够不断更新他们的知识和技能,适应教育的最新发展。

### (二)强化实践导向

认证标准只是“底线标准”,各地区教育行政主管部门和各学校要充分利用自身的优势,可以在此基础上结合专业培养目标定位确定课程目标,建立起各具特色的教师教育课程体系。以师范类专业认证标准明确教师教育课程的实践导向,以师范生在未来教育教学的能力需求为指向,对教师教育课程体系进行反向设计。加强对任课教师的入职考核和在职能力培养,增加教师实践能力的考核权重,鼓励建立校企合作、校校合作模式,鼓励任课教师走进小学,走进课堂,丰富实践教学内容。

### (三)建立持续发展体系

构建认证后的教师专业发展平台,提供定期培训、学术研讨和国际交流机会,形成终身工作的激励机制。

## 三、重视教师职业认同感的提升

师范专业认证强调以学生为中心的教学理念和实践,要求

一线教师在专业匹配上要高度一致,对自己所担任的学科及相应课程内容要深入理解,对教育目标要认真领会,并掌握现代教学方法。在这一过程中,教师通过参与课程设计、教学实践和教学反思,不仅增强了对教师专业的认同感,也提升了自我效能感,为成为自主、创新的现代专业教师打下基础。大学作为培养高素质人才的基地,教师教育现代化的要求体现在以提升教师作为专业人员的现代性品格为价值取向。政府及学校要全面分析教师职业认同影响因素,有针对性加强教师职业认同感,其中包括:

#### 1.组织环境

教师所在的高校的工作氛围、管理政策、资源分配以及同事间的关系等因素都会影响到教师的职业认同感。

#### 2.自主性

教师在教学、研究及学术活动中有较高的自主性,能够自我决定教学内容、研究方向和工作节奏,这种自主性有助于增强职业认同。

#### 3.职业形象

社会对高校教师职业的看法和评价会影响教师自身的认同感。正面的职业形象可以提升教师的职业自豪感和归属感。

#### 4.个人价值观和文化背景

在中国文化背景下,教师个人的价值观和中国的文化传统,如儒家对教育和师道尊严的重视,也会对职业认同产生重要影响。

以上这些因素相互交织,共同塑造了高校教师的职业认同。作为高校教育管理者应该综合考虑这些因素,客观分析教师队伍的情况,为教师职业认同的发展提供良好的平台,引导教师树立为党育人、为国育才的教育理念。

### 2 提升教师工作幸福感

#### 2.1 增强与教师的情感联结

对于教师来说,他们归属需求的满足主要来自学校及行政管理者无条件的接纳、认同和包容,得到学校管理者的关爱和支持,体验到家庭的温暖。高质量的帮扶是学校给教师,尤其新手教师最好的爱。高质量的帮扶并不在于时间长短,而是在于全身心地投入、参与到教师的活动中,站在教师的角度,以平等的姿态多和教师进行沟通和交流,倾听他们的心声,让他们感受到被重视与理解。在学校管理者高质量的帮扶中,教师能感受到与学校管理者情感的联结,体验到被爱、被支持,就会更愿意投入到工作和生活中。

#### 2.2 给教师自主的空间

每个教师都是独立的个体,我们应秉持尊重和平等的态度,尽量让教师对自己的工作和生活有一定的决定权,有自主选择的空间。有的学校高层管理者担心,让教师自己做主后,教师会放飞自我,导致局面失控。那么,给教师多大的自主空间,需要根据自身教师的教龄和特点来把控,如果教师还没有自我规划的能力和意识,我们就需要循序渐进,逐步放手。刚开始放手时可以提供几个教师能够接受的选择,由教师自己做决定,比如新教师坐班一周三天可以自由选择,让教师在有限的选择里发挥自主能动性。当教师自我规划能力提高后,再尝试给予教师更充分的自主权。当教师拥有自主感而不是被他人强迫去做时,他更会将工作看作自己的事,会对工作这件事情担负起责任,并且积极主动地去完成。

#### 3.促进教师胜任感的产生

积极正面的反馈有利于增进教师的积极情绪,增强对胜任的感知。作为学校管理者,要善于发现教师在工作活动过程中做得好的地方,重点关注教师的进步(比如,教师工作习惯有所改进或努力掌握了某个知识点),并及时给予肯定和赞扬,来让他们获得自信和胜任感,以此来激励他们不断地努力。当他们碰到难以解决的问题和困难时,要及时提供适当的支持,协

助他们渡过难关,获得成功体验,从中体验到“我能做到”的胜任感,激励教师继续迎接后续新的挑战。

### 3.加强参与决策

内驱力是推动个体自主行动的内在力量,它与个体的兴趣、好奇心、探索欲望以及自我实现的愿望紧密相关。内驱力是教师成长的真正动力,推动他们主动探索、积极工作,实现自我成长。教师在专业认证中工作缺乏主动性,不爱作,不想工作,总要上级领导催促,一到工作时间就开始磨磨蹭蹭、拖延,注意力不集中……其实,这些都是教师工作内驱力不足的表现。心理学家爱德华·德西与理查德·莱恩提出的自我决定论,为我们解决这一问题提供了思路。他们认为人类有三类基本的需要:归属需要、胜任需要和自主需要。自主需要是指人们有选择和决定自己的事情的需要;胜任需要是指人们在做事情中获得成就感需要;归属需要是指人们与身边的人或组织建立情感联结的需要。当这三种心理需求得到满足时个体的内驱力就会被激发。让我们重视对教师内驱力的呵护和培养,为他们的成长和发展提供持久的动力和支持。在工作领域,内驱力是教师对教学自主产生的一种渴望,不需要外界的诱因,而是源于对教育价值的深度认同,从而引发强烈的劳动需要,在教学活动中表现出主观能动性。具有内驱力的教师往往热爱职业并能主动工作,当他们在工作中遇到困难时,就会迎难而上,愿意去战胜困难、解决问题。

### 四、教师专业化发展赋能路径

随着互联网和信息技术的飞速发展,我国教育发展已进入数字化时代。数字化时代是一个伟大的时代,通过网络和计算机存储、处理和传播,使信息得到了最大速度的推广和传播,数字技术已经成为了当代各类传媒的核心技术和普遍技术。中国现代化教师自主发展需要顺应时代的趋势,充分享受数字时代的红利,利用多途径多渠道为教师专业化发展赋能。

#### (一) 提供专业发展资源

师范专业认证要求学校提供丰富的教学资源,包括现代化的教学设施、高质量的校企合作实习基地、以及在线工作平台等,为教师继续工作提供多元化、实践性强的工作环境,有助于其全面掌握教育教学技能,不断更新其学术知识。

#### (二) 强化实践教学

认证重视实践教学,要求教师必须完成一定时数的教育实习和教学观摩,通过真实课堂的体验,加深对理论知识理解,同时在实践中工作如何处理教学中的各种问题,有效促进了理论与实践的结合。

#### (三) 促进科研能力提升

认证标准中往往包含对教师科研能力的要求,鼓励教师参与教育研究项目,通过撰写论文、参与学术交流等活动,不仅提升了他们的研究素养,也为教师专业化发展提供了持续的动力。

### 五、结论

师范专业认证作为提升教师专业化的有效工具,通过增权与赋能策略,不仅增强了教师的专业认同和参与意识,还为其提供了丰富的工作资源和实践机会,有效促进了教师队伍的整体素质提升。面对存在的挑战,需通过政策调整、资源优化和体系完善,进一步发挥师范专业认证在推动教师专业化发展中的重要作用。

作者简介:华钰(1976.7-),女,汉,云南昆明人,云南工商学院,硕士研究生,副教授,研究方向:教育学。

高晓星(1985.9-),男,汉,云南宜良人,云南工商学院,硕士研究生,讲师,研究方向:教育学、教育教学管理与改革。

课题项目:本文系云南工商学院课题《师范专业认证背景下教师赋权赋能实践路径》(课题编号:YGSZDX2023057)的研究成果