

高职师资队伍建设政策演进研究

——基于 NVivo11 的政策文本分析

吴鑫悦, 和雨婷

(云南大学, 云南昆明 650000)

基金项目: 2021 年度云南大学第十三届研究生科研项目“基于新时代质量观昆明市中职学校教师教学质量评价体系研究”(编号: 2021Z069 主持人: 吴鑫悦)。

关键词	摘要
高职 师资队伍建设 政策文本 NVivo11	教师是立教之本, 师资队伍建设是高职教育发展的基石, 加强师资队伍是保证高职教育高质量发展的关键环节之一。基于此, 通过 NVivo11 分析软件对中央层面的高职师资队伍建设政策文本进行政策数量、政策主体、词频和内容分析。研究发现, 教师管理制度、师资力量、教师教育等相关政策受到高度关注, 我国高职师资队伍建设政策演进呈现出以下特征: 以健全教师管理制度为重点、推动校企合作与高职师资队伍建设融合发展和日益重视师德建设。但目前大部分政策文件, 关于高职院校师资队伍建设的內容较为笼统, 因而我国应进一步完善高职院校师资队伍建设的相關政策, 加强对高职院校师资队伍队伍的立法工作, 加快高职师资队伍的建设。

中图分类号: G715 文献标识码: A 文章编号: 2095-4530 (2021) 33-0055-08 收稿日期: 2021-10-28
DOI:10.13565/j.cnki.issn2095-4530.2021.11.007

自 20 世纪 80 年代以来, 中国高等职业教育(以下简称高职教育)的发展已历经 40 余载, 成为我国高等教育的重要组成部分, 在培养专业技术人才、应用型人才等方面都发挥了巨大作用。师资力量是高职院校培养高水平技术技能人才的动力来源, 师资队伍建设发展是保证高职教育高质量发展的关键环节之一, 有关师资队伍建设政策文件的颁布指引着高职教师队伍建设的发展方向。鉴于此, 笔者通过 NVivo11 分析软件对高职师资建设中央层面的政策文本进行研究分析, 进而梳理政策的演进特征, 对今后高职教育师资队伍建设的政策提出相关建议。

一、政策文本的选取与研究设计

(一) 政策文本选取

政策文本是由国家以及相关部门颁布的法律、法规和规章,通常表现为文件形式。政策文本研究主要包含三种类型——文本定量分析、定性分析以及综合分析,综合分析是前两者相结合^[1]。笔者主要采用定量与定性相结合的方法对高职教育师资队伍建设的政策进行分析。

笔者所研究的政策文本来源于北大法宝网站。北大法宝网站是由北京大学法律人工智能实验室与北京北大英华科技有限公司合作推出的一款智能型法律大数据检索系统,收录了1949年至今各领域的重要国家政策文件^[2]。在北大法宝网站法律数据库中,以2020年12月为时间截点,以全文搜索为条件,以“高等职业院校”“教师”“师资队伍”等为关键词,对高职教育发展以来中央层面的高职师资队伍建设政策文本进行采集和整理。将与研究内容无关、关联度小的文本和语句剔除之后,共筛选出124篇有效政策文本,形成最终的原始语料库。

(二) 研究设计

笔者采用量化研究和质性研究相结合的研究方法对中国高等职业教育师资队伍建设的政策演进进行分析。首先,通过北大法宝网络法律数据库对中国高等职业教育师资队伍建设的政策文本进行采集;其次,对高职教育政策文本进行筛选、删除,形成原始语料库;再次,使用NVivo11分析软件对政策文本进行分类编码,对颁布数量、发布部门等进行量化分析,对关键词进行词频分析、内容分析等;最后,通过分析归纳出高职教育师资建设的演进特征,以期对高职教师队伍建设政策的进一步发展有所增益。

二、研究过程与结果

(一) 政策数量分析

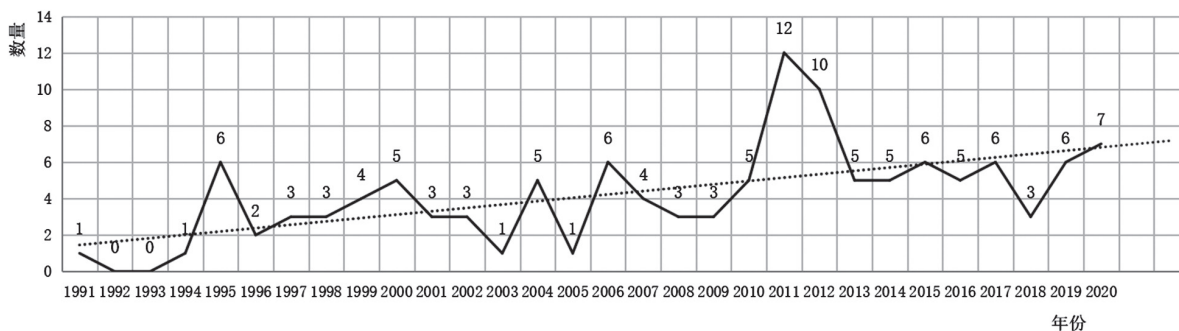


图1 截止于2020年的高职师资队伍建设相关政策数量趋势图

自高等职业教育兴起至2020年12月,我国高职教师队伍建设的政策颁布数量呈现出波动性的特点,总体呈上升趋势。虽然关于高职教师队伍建设的政策年均颁布量较少,

但仍出现了三个明显的增长点，分别是 1995 年、2006 年和 2011 年。首先，在 1995 年，全国人大颁布的《中华人民共和国教育法》为高职教育的发展提供了法律保障，为加强教师队伍建设提供了法律依据，因此，1995 年关于高职教师队伍建设的政策猛增，从往年的 0~1 份增加到 6 份；其次在 2005 年国务院发布了《关于大力发展职业教育的决定》，其中明确指示要“加强师资队伍建设”，因此 2006 年的政策数量由 2005 年的 1 份增长到 6 份；最后，在 2010 年，国务院颁布的《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020 年）》是指导全国教育改革和发展的纲领性文件，故 2011 年相比于 2010 年政策数量多颁布 7 份，并在往后数年，关于高职教师队伍建设的政策数量大体都保持在 5 份及以上，如图 1 所示。

由此可见，高职师资队伍建设政策颁布数量受国家对职业教育重视程度的影响，国家政策的确定与颁布会直接影响到高职师资队伍建设政策的发展。

（二）政策颁布主体分析

高职师资队伍建设相关的政策颁布主体统计表

颁布部门	政策数量	联合颁布数量	单独颁布数量
教育部	83	31	52
财政部	21	21	0
国务院	16	0	16
国家教育委员会（已更名）	11	2	9
国家发展和改革委员会	9	7	2
人力资源和社会保障部	6	6	0

如上表所示，颁布高职师资队伍建设相关政策的主体趋于多元化，表中列出了颁布数量最多的前六个部门，总共涵括教育部、财政部、国务院、国家发展和改革委员会、人力资源和社会保障部等 23 个部门。其中，教育部占据主导地位，共颁布了 94 份政策文件（含国家教育委员会颁布的 11 份），成为颁布高职师资队伍政策的最重要部门。发文量较大的还有财政部 21 份、国务院 16 份；国家发展和改革委员会颁布的政策文件有 9 份，人力资源和社会保障部颁布的政策文件有 6 份，劳动和社会保障部（已撤销）、中国共产党中央委员会颁布的政策文件各 4 份；还有农业部（已撤销）3 份，交通运输部门等 6 个部门各颁布 2 份，全国供销社合作社等 8 个部门均颁布 1 份。

政策颁布主体存在单独发文和联合发文两种形式，通过记录各部门颁布政策的频次发现，124 份政策共颁布 177 次。在高职院校师资队伍建设的相关政策文件中，各部门联合发文也占据着重要地位。例如：教育部颁发政策数量总计 83 份，31 份为联合发文；财政部总计颁发 16 份，16 份皆为联合发布。政府部门与部门之间联合发文，不仅能够协调发展、优化部门职责的协同性，而且能够体现对高职院校师资队伍的高度重视程度，推动教师各方面能力发展，提升高职院校师资队伍的发展质量。因此，高职教师的队伍建设不单单是依靠教育部相关政策的颁布，而是需要全国各部门之间相互协调合作。

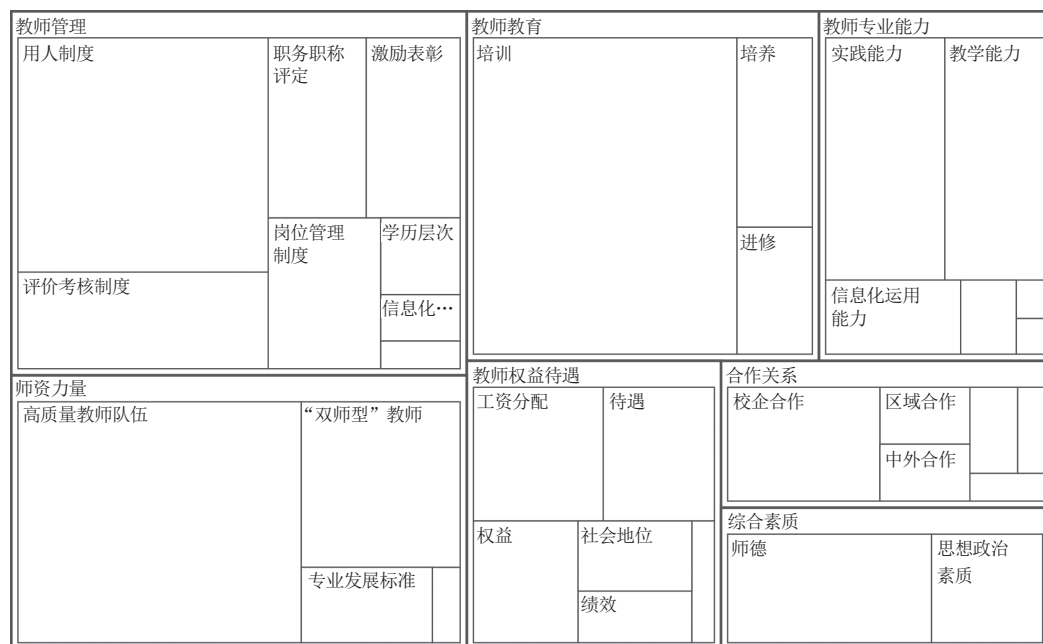


图3 按编码参考点数比较节点

轻实践，重学历、轻技能的倾向，无法适应高职教育的发展要求^[7]。因此，为加强对高职院校教师的管理，提升高职师资队伍质量，国家通过相关政策对高职院校的教师管理制度不断进行优化。通过 NVivo11 软件分析可得，教师管理节点包括用人制度、评价考核制度、岗位管理制度、职务职称评定等子节点，在优化高职院校师资队伍建设方面占有重要地位。在学历层次方面，教育部颁布的高职教育相关政策中，普遍鼓励在职教师攻读硕士学位，以此来改善师资队伍的学历结构；在职务职称评定方面，教育部注重教师实践能力，将专业实践能力作为高职教师职称评审和职务晋升的重要条件；此外，相关政策将高校教师职称评审权直接下发至高校，使高校拥有职称评审的高度自主权，对本校师资队伍建设更具针对性和有效性。

其次，师资力量决定着高职院校的教育质量，是高职院校师资队伍建设的重中之重，旨在解决高职教育技能型教师短缺的问题^[8]。该节点主要包括高质量教师队伍、“双师型”教师、专业发展标准等子节点。“双师型”教师是中国职业教育发展进程中的特有产物，高职院校想要形成一支具有强大支撑力的师资队伍，必须严格按照“四有”好老师要求，以建设一支师德高尚、技艺精湛、专兼结合的“双师型”教师队伍为目标。国家也尤为重视“双师型”教师的发展，教育部的相关文件政策中强调加强对“双师型”教师队伍的建设。例如，2013年，教育部、国家发改委《中西部高等教育振兴计划（2012—2020年）》强调“要建立健全专业技能人才职业教育从教制度，鼓励高职院校专业授课教师到与之相对应的企事业单位定期实践，着重关注教师双师素质和实践教学能力的提高”^[9]；2018年，中共中央、国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》中指出要建立高等院校和企业行业联合培养“双师型”教师机制，切实推进高职院校教师定期在企业实践，提升实践教学能力。

最后,教师教育影响着高职教师的专业化发展。教师教育是对教师进行培养和培训的统称,是在终身教育体系的指导下提出的,我国高职院校历经40余载对师资队伍建设改革的探索,逐步形成一条以培训为主,全方位多元化培养培训途径与模式为特色的职教师资队伍建设之路^[10]。目前,大多数高职院校对教师教育持肯定态度,建立并完善了师资队伍培养培训体系,可以满足高职教师专业化发展的需求。在教师教育不断呈现出多元化特征的同时,为了推动高职院校师资队伍培养培训体系深入发展,党和国家不断完善相关制度,发布相关政策,通过软件分析可得该节点主要包括培养、培训和进修等子节点。具体而言,首先,在新入职教师培养方面,2019年,教育部等四部门联合印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》,“鼓励高校以职业院校毕业生和企业技术人员为重点培养职业教育教师,完善师范生公费教育、师范院校接收职业院校毕业生培养、企业技术人员学历教育等多种培养形式”。其次,在职教师培训方面,教育部在《国家教育事业第十二个五年规划》中强调,要“实施教师全员培训制度,中央和地方各级政府设立教师培训专项经费”。最后,在教师进修的节点上,主要涉及2019年由国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》,该方案要求引导企业行业深度参与,共建教师和企业员工进修提升的培训中心、职教师资培训基地和实训基地等,企业行业深度参与技术技能人才培养,形成教师培养培训网络,通过跟岗访学、顶岗实践等培训方式更新高职教师教育理念,提高教师教学水平和实践能力,提高师资水平,提升教育质量。

三、高职教师队伍建设政策的演进特征

(一) 以健全教师管理制度为重点

健全教师管理制度是提升教师队伍建设质量的必经之路。自高职教育建设和发展以来,国家一直强调教师管理,不同时期所颁布的政策文件中都有对高职教师用人制度、岗位管理制度、考核评价制度等方面的论述。

在用人制度方面,强调遵循“公开招聘、竞争上岗、择优聘任”原则,实行教师聘任制度和全员聘用制。1995年《关于推动职业大学改革与建设的几点意见》、1998年《实施〈职业教育法〉发展职业教育的若干意见》、2005年《国务院关于大力发展职业教育的决定》和2011年《实施职业院校教师素质提高计划的意见》等政策都强化用人制度改革,全面推行聘任制为基础的教师任用制度。聘任制的延续使得高职教师的聘用更加透明公正,促使高职教师队伍也更加合理化、规范化,此外,聘任制也是推动高职教师积极参与教学的重要手段,能够激活教师的积极性,认真对待教学工作。

在岗位管理制度方面,强调探索发展“固定岗+流动岗”教师资源配置新机制。自2011年以来,重视高职院校兼职教师的引入,在2011年《实施职业院校教师素质提高计划的意见》、2016年《现代职业教育质量提升计划专项资金管理办法》、2019年《深

化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》等多个政策文件中支持职业院校设立兼职教师岗位,从以往的“固定岗”逐步转为“固定岗+流动岗”新机制。国家颁布相关政策鼓励高职院校采用“固定岗+流动岗”新机制,一方面能够灵活配置教师资源,引进企业专业人员,弥补部分专业教师在实践能力上的空白,另一方面有助于优化教师队伍结构,促进高职院校“双师型”教师队伍的发展。

在考核评价方面,不断深化“双师型”导向的教师考核评价改革。2018年《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》、2019年《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》、2020年《深化新时代教育评价改革总体方案》等政策文件都强调建立职业院校、企业行业、第三方职教师资质量评价机构多元参与的高职教师评价考核体系。企业行业和第三方职教师资质量评价机构的加入,多维度对高职教师进行考核评价,确保了考核评价全过程的客观性和全面性。

(二) 推动校企合作与高职师资队伍建设融合发展

高职院校职教师资队伍建设不能仅仅依赖自身资源,要注重与企业行业、相关院校以及东西部区域间的合作,其中,校企合作一直被视为职业院校培育高素质、高技能、专业人才的有效路径。开展校企合作,强化教师的实际操作和职业综合能力,可以突破高职院校师资队伍建设瓶颈,增强办学能力。

自高职教育发展以来,国家高度重视企业行业在高职院校中发挥的重要作用,不断强调要加强校企合作,且从中央层面颁布的政策来看,更倾向于促进高职教师和企业人员双向交流合作,推动校企合作与高职师资队伍建设融合发展。2002年《国务院关于大力推进职业教育改革与发展的决定》、2011年《教育部关于充分发挥行业指导作用推进职业教育改革发展的意见》、2019年《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》等多个政策文件指出要加强高职院校与企业的联系与交流,鼓励高职教师到企业实践,建立校企人员双向交流协作共同体。国家重视校企合作与高职师资队伍建设融合发展,从更高层次满足了高职教师的专业理论与实践能力相结合,服务于打造一支适应社会发展、产业升级需要的“双师型”教师队伍。

(三) 日益重视师德建设

教师承担着立德树人的神圣使命,教师的道德修养直接影响到学生的综合素质发展。加强对高职院校教师的师德教育与建设,提升教师思想道德素质,有利于促进教师实现自身可持续发展,也有利于提高高职院校自身竞争力^[1]。

高职教师的师德建设越来越受重视,国家对教师道德的规范和标准要求也更加严格。2006年教育部《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》要求高职院校加强教师师德养成,到了2010年,中共中央、国务院印发《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》,将师德表现作为教师考核评估的首要内容,提高了师德建设在高职师资队伍建设中的地位,至2012年的《国家教育事业第十二个五年规划》和2019年《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》更是将师德

建设提升到新高度,强调严格实行“师德一票否决制”。师德建设之所以能够在高职师资队伍建设中逐步处于核心地位,其根本原因在于师德师风直接影响高职院校人才培养质量的高低,“师德一票否决制”能够有效约束高职教师的言行,从根源上预防和解决师德失范问题。

四、总结与反思

自高职教育发展以来,高职院校师资队伍建设受到广泛关注,政府出台了相应的政策来支撑高职师资队伍的建设,并取得了显著的成绩。一方面,高职院校师资队伍相关政策的发布数量不断增长;另一方面,高职院校师资队伍建设的各项政策内容不断深入和强化,高度重视教师管理、师资力量和教师教育等方面。此外,政策演进还呈现出以下的显著特征,以健全教师管理制度为重点、推动校企合作与高职师资队伍建设融合发展和日益重视师德建设。

与此同时,我国高职师资队伍建设仍面临诸多的问题和挑战。其中,最重要的是,专门针对高职教师队伍建设的政策数目总量仍然较少。例如,2002年《关于加强高等职业高专院校师资队伍建设的意见》、2017年《教育部 财政部关于实施职业院校教师素质提高计划(2017—2020年)的意见》、2019年《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》等小部分政策文件的主体是高职院校师资队伍,而在大部分政策文件中,关于高职院校师资队伍建设的內容较为笼统和简单。因此,我国应进一步完善高职院校师资队伍建设的政策,丰富高职教师政策体系,加强有关高职教师队伍建设的立法工作,加快高职教师队伍建设,以促进我国高职教育高质量发展。

参考文献

- [1] 王迎,魏顺平.近十五年我国职业教育政策文本计量分析研究[J].中国职业技术教育,2012(12):42-48.
- [2] 北大法宝.关于英华[EB/OL].(2018-01-01)[2021-10-28].<https://www.pkulaw.com/helps/58.html>.
- [3] 唐智彬,石伟平.国际视野下我国职教师资队伍建设的问题与思路[J].教师教育研究,2012(2):57-62.
- [4] 常冬梅.协同创新视角下职教师资队伍建设的问题与思路[J].教育与职业,2019(6):59-63.
- [5] 党杰,王宏斌,康卉,等.新时代高职院校师资队伍建设现状与对策[J].中国职业技术教育,2019(16):86-88.
- [6] 陈振华.中小学教师管理制度建设:问题与改进策略[J].教育研究,2015(9):99-103.
- [7] 雷冬海.高等职业教育师资队伍建设研究[J].成人教育,2010(12):29-30.
- [8] 李树峰.从“双师型”教师政策的演进看职业教育教师专业发展的定位[J].教师教育研究,2014(3):17-22.
- [9] 教育部 国家发展改革委 财政部关于印发《中西部高等教育振兴计划(2012—2020年)》的通知[EB/OL].(2013-02-28)[2021-10-28].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A08/s7056/201302/t20130228_148468.html.
- [10] 孙琳.职业教育师资队伍建设改革的成就、问题与发展趋势[J].职教论坛,2020(5):87-96.
- [11] 李冉冉.新时代高职院校师德师风建设探析[J].辽宁高职学报,2021(5):84-87.

(编辑 王雪颖)