

DOI:10.16825/j.cnki.cn13-1400/tb.2022.01.020

高职博士学位教师职业生态现状研究

——基于对杭州市属高职院校博士学位教师访谈的分析

董虹星

(杭州科技职业技术学院, 浙江 杭州 311402)

摘要: 对杭州市属高职院校博士学位教师访谈结果进行分析, 发现博士学位教师对高职院校学生的学情把握无明显优势; 博士学位教师的科研和社会服务能力强, 自我反思意识和学习力较强, 职业生涯发展目标明确; 优质校博士学位教师职业幸福感高, 非优质校博士学位教师离职率高。建议完善高职博士学位教师的职业工作环境, 帮助优化博士学位教师的职业生涯规划, 形成良性职业发展。

关键词: 高职; 博士学位教师; 职业生涯; 生态; 专业化发展

中图分类号: G710

文献标志码: A

文章编号: 1674-943X(2022)01-0102-05

Research on the Present Situation of Professional Ecology of Higher Vocational Doctorate Teachers — Based on an Analysis of the Doctoral Degree Teachers in Hangzhou Higher Vocational Colleges DONG Hongxing

(Hangzhou Polytechnic, Hangzhou 311402, China)

Abstract: Through the analysis of the results of doctoral degree teachers in Hangzhou higher vocational colleges, it is found that the doctoral degree teachers have no obvious advantages in grasping the academic conditions of higher vocational students. Doctorate teachers have strong scientific research and social serviceability, self-reflection consciousness and learning ability. And they have clear goals for career development. The professional well-being of the doctoral teachers in high-quality colleges is high, but the departure rate of higher vocational doctoral teachers in non-high-quality colleges is high. It is suggested to improve the working environment of the doctoral teachers in higher vocational colleges and help to optimize the career planning of doctoral degree teachers and form a healthy career development.

Key words: higher vocational colleges; doctoral degree teachers; career; ecology; professional development

1 问题的提出

1.1 问题的背景

随着高等教育的发展, 博士就业及他们对社会的贡献越来越受社会各界的关注。2014 年有关博士就业调查结果表明, 博士就业单位大多集中在高等院校和科研院所^[1]。近 10 年高职教育的飞速发展, 越来越多的博士加盟高职院校的师资队伍, 为提高高职院校的人才培养、科学研究和社会服务能力带来了新的机遇。杭州市为了提升高职教育品质, 改善师资结构, 鼓励高职院校引进博士学位教师, 以利于提升高职教师的竞争力, 促使教师转变教育观念, 并营造博士学位教师专业化健康成长的职业工作环境。图 1 是 2007—2017 年 10 年间浙江省高职院校专任教师和具有研究生学历的专任教师占比关系图。从图中可以看出, 具有研究生学历的专

任教师占比逐年提升, 到 2017 年基本达到 82.2%。虽然浙江省教育事业统计资料并未显示高职院校具有博士学位的教师人数变化, 但是很多浙江高职院校的博士学位教师都从无到有, 有很多优质高职院校的博士学位教师人数达到了 100 人以上。经过近 10 年的快速发展, 博士学位教师高职院校已形成一个职业生态环境。2021 年, 最新的调查数据显示, 全国高职院校教师具有博士学位的教师占比为 2.6%。如何发挥好博士学位教师的作用成了一个需要深入系统研究的话题, 如他们的职业生态如何? 能否融入以教学为主的高职校园文化? 工作压力以及职业幸福感又如何? 祝士明^[2]认为良好的生态环境是职业教育发展的动力和源泉。张建军^[3]分析了德国“双元制”职业教育模式“生态环境”关键因素的作用, 认为任何教育模式都有其赖以生存和发展的生态环境。本文从高职博士学位教师的

收稿日期: 2021-10-25

基金项目: 浙江省高校实验室工作研究项目“产教融合背景下浙江省高职院校实训基地队伍建设现状与发展研究”(项目编号: YB201903), 主持人董虹星; 2019 年浙江省高等教育“十三五”第二批教学改革研究项目“装备制造类专业“1+X”证书试点人才培养体系探索与研究”(项目编号: jg20190987), 主持人董虹星。

作者简介: 董虹星(1981-)女, 博士, 教授, 主研方向为高职教育管理。

视角出发,研究杭州市属高职院校的博士学位教师的职业生态现状,为后续新进到高职院校的博士学位教师的职业生涯规划提供参考。

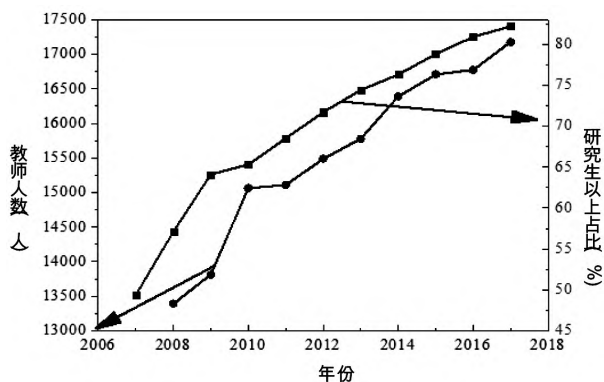


图1 浙江省高职院校专任教师学历变化趋势图

注:数据来源浙江省教育事业统计资料(2007-2017年)

目前已有文献较多从教师的职业生态及其影响因素两个方面对教师工作现状进行研究。李多^[4]针对乡村小学体育教师的学校环境、社会关系环境、政策环境、社会文化环境等四个方面对乡村小学体育教师的职业生态环境进行调查与分析,为优化乡村体育教师职业生态环境提供有效的参考。卢焱尧^[5]从教师的职业因素、社会因素、学校因素等方面对教师的职业生态环境进行分析,并在提升教师的生命质量方面提出了建议。

1.2 问题的研究方法

本研究以个别访谈法为主,针对高职博士学位教师和二级学院领导,制定了不同的访谈提纲,并用编号来表示访谈对象;通过访谈博士学位教师与二级学院领导共15名,并分析访谈结果,梳理高职博士学位教师的职业生态存在的差异性与共性,了解他们在职教生涯中所面临的挑战,为进一步优化高职博士学位教师的职业生态规划提供依据。

2 问题的分析

2.1 高职博士学位教师面临的挑战

2.1.1 校园文化的融合

由于高职院校自身发展背景的影响,高职院校的教师学历向来不高,从2003年之后才开始有研究生学历以上的教师加盟高职院校,所以很长一段时间内高职院校的博士学位教师数量不多。对博士学位教师而言,校园文化的融合,不仅仅是其从研究型的院校进入技能型为主的高职院校,更是不同文化的碰撞与融合,而这种融合

与学生时代的环境变迁有所不同。对于高职博士学位教师而言,他们所面临的挑战就是要尽快适应技能型教学文化为主的职业生态环境:一方面他们要在工作中表现出与博士学位相符的工作能力;另一方面,他们要努力适应学校不同学历人群所形成的人际关系——防止学历高而被圈子边缘化。

2.1.2 学校期望值高

高职院校一方面对新入职的博士学位教师期待很高,希望他们在专业建设、技能大赛、纵向课题、科技创新、产教融合上做出不菲的成绩,另一方面由于高职院校起步晚,体制不健全,对博士学位教师的定位不准确,缺乏博士学位教师开展科研所需要的硬件条件。高职老教师和二级学院领导普遍认为博士学位教师应该是多面手,能解决工作当中的一切困难。而这种高期待忽视了教育,特别是职业教育对博士学位教师来说是全新的东西这一问题,不同于他们研究生期间培养的科研思维,博士教师也需要一个高职教学的适应期。

2.1.3 外界评价多元化

大部分高职院校二级学院领导及博士学位教师同事对博士学位教师的综合评价还是比较高的,如工作效率高、工作态度认真、科研能力强、专业理论知识扎实、视角独到、适应能力较强、社会服务能力强等。但在与某些二级学院领导的交流中了解到,博士新教师存在教学效果不好、语速过快、教学技能不高、清高等问题。在调研中还发现,针对同事和领导的建议和批评,女性博士学位教师比男性博士学位教师的可塑性和包容性要更强。此外,博士学位教师比较单纯,对于一些领导的工作思路的问题,博士学位教师会当面大胆反驳,致使一些领导存在对博士学位教师不欣赏、不敢用的现象,进而导致一些博士学位教师很难融入专业教学团队,有种被孤立的感觉。

2.2 高职博士学位教师的问题分析

通过对访谈结果的分析,高职博士学位教师的职业生态影响因素主要集中在教学能力、科研能力、反思能力以及职业幸福感四个方面。

2.2.1 职业教育教学上的利弊

部分博士学位教师刚入职时教学能力不强,对高职学生的学情把握比较弱,尤其是部分二级学院教学督导对博士新教师教学评价偏低,具体表现在访谈中的大部分博士在刚入职的前两年教学业绩考

核成绩为 C 等,处于全体教师的中下游水平。二级学院领导认为博士学位教师适合教有一定思维能力的高层次大学生,教高职学生有点大材小用。高职院校教师需要能调节气氛、会变通、学术感不强的老师,在看到学生的兴趣点不在预定的内容上,能及时调整教学方法和教学内容,及时引导学生。大部分博士学位教师入职之后仅仅接受了教师资格证考核培训,缺乏职业教育教学方法的训练,教学经验不足,教学内容的项目化开发能力也比较欠缺,课堂上缺乏和学生互动,会出现一潭死水的课堂。

一位高职博士学位教师承认:“在教学方面,我觉得博士学位教师对高职学生的学情把握和教学内容的变通可能不如其他低学历教师”。原因可能为大部分博士学位教师,尤其是工科类的博士学位教师,不是毕业于师范类高校,博士研究生期间并没有对教育教学方法,尤其是职业教育教学方法、课程内容进行研究,入职时又没有接受统一的高职教育教学方法培训,这对他们把控教学内容和课堂教学效果产生了很大的影响。

一位二级学院院长对本院三位博士新教师的评价如下:他认为博士新教师对学情的把握比较弱,因为博士学位教师不太注重学生听课反应,个别博士学位教师只管自己讲自己的,课堂上不与学生互动,教学方法比较死板,在教学过程中学生跟不上他们的思路,然后就有学生听不懂、学不会等现象;博士学位教师察言观色的能力也比较弱,对学生缺乏关爱,在课堂上不太注重与学生进行眼神交流;学生听不懂教学内容,这些博士学位教师缺乏从自身找原因,往往会抱怨高职学生基础差;博士学位教师刚入职时不明白教学是相互过程,在教学的过程中需要不断调整教学内容,设置教学情景,丰富教学工作任务,与学生不断磨合。博士学位教师教学技能的提升是一个长期积累的过程,在顺利渡过职业适应期后,博士学位教师会凭借其深厚的理论知识和较强的研究能力,后发优势明显,职业发展会越来越好。从调研中发现,多数高职博士学位教师在专任教师的岗位上工作 5 年之后会从专任教师中脱颖而出,走上管理中层岗。此外,博士学位教师善于把创新意识和研究方法带进课堂,有助于培养学生的创新思维和能力,这是其它低学历教师所不具备的优势。

2.2.2 科研能力强的利弊

参与二级学院的核心科研工作和项目申报工

作,能迅速实现自我价值。在调研过程中,大部分博士学位教师除了承担教学任务,还负责学院科研工作或协助学院领导做科研。这些博士教师的成长速度快,获得了学院领导及大部分教师的认可,在学院里具有一定的影响力。访谈对象 3 是表现比较突出的一位博士学位教师,她特别喜欢研究教学,善于反思与写作,平时一有时间就阅读教育教学类的论文,并把教学反思与当今的高职教育理念和政策相结合,从教 5 年来,承担了教育部社会科学司和浙江省哲学社会科学课题各 1 项,浙江省教育厅和杭州市哲学社会科学课题各 1 项,发表论文近 10 篇,并且在每年的各类征文活动屡屡获奖。

该教师认为,就个人而言,他得益于博士研究生期间所读的教育学专业,毕业之后参加工作初期就表现出教育教学研究能力,受到了学校的重视,现在是学校高职教育研究所成员。职前研究生时代的努力和专业积累,工作之后会产生“复利效应”,会被领导潜意识地“高看一眼”,当自身的研究兴趣付诸实践,不断积累案例和论文,职业生涯发展逐渐进入加速状态。如果前期积累不够(自身的科研积累、专业的偏差、学校的生态促进),加上自身专业发展规划路径不明,则无法实现职业生涯显著性发展,导致原地踏步。访谈过程中的 5 号博士学位教师入职 7 年,职称仍然是讲师。博士新教师如果不被学校领导重视,没有相应的职位晋升,那么这时博士学位教师更应该沉下心来,潜心问道,发挥自己的科研思维优势,依据所从事的专业以及所教的课程及时调整研究方向。

2.3 职业生涯规划上的反思

博士学位教师拥有较强的职业生涯规划上的反思能力,对自身的职业生涯规划有明确的目标,希望能在高职院校中能有一番作为,能在职业教育事业中贡献自己的一份力量。相较于领导对他们的评价,他们最大的职业成就感就是得到行业的认可。

如访谈对象 1 认为:“职业教育随着技术、工艺的发展,要随时调整专业方向和教学内容,依据自身的专业优势,我们自己要定位好,只有自己是了解自己的,我们要换位思考,要熟悉学校的办学理念和校园文化,在融入大集体的同时,贡献自己的力量。此外,高职院校不同于以研究型为主的科研院所,高职要以教学为主,平时要

刻意练习教学方法和教学技能，掌握好吃饭的本钱，才能在职业生涯的后半程做自己喜欢的科研工作。”访谈对象3认为：“高职院校的博士学位教师数量还没有扎堆出现，在其他专任教师眼里还是不一样，因此，博士学位教师要保持自己的优势，必须要学会在繁重的教学工作任务中，坚持自己最初设定的职业生涯规划目标，不要在琐碎教学工作事物中迷失自己的方向；同时，要承认自身的缺陷，不要认为自己是万能的，什么事情都做，什么事情都做不到极致，砸了博士学位教师的招牌；最后也是最重要的一点是一定要在高职教育教学上勤于钻研，博士学位教师在教学或课堂管控方面短期内可能没有很大的优势，但只要时刻训练自己的思维敏锐度，久而久之，对教材的理解、把握能力会有自己独到的优势。”

博士学位教师一定要扎根高职教学，扎根产教融合、科技创新和社会服务，走专业化发展道路。一旦有了成绩，就会在本行业圈子里有一定的影响力；同时，要定位好自己的职业角色，在各级教研活动、学术研讨会上敢于表达自己的观点，掌握一定高职教学、科学研究的话语权。

2.4 职业幸福感上的反思

2018年浙江省推出了20所优质高职院校，2020年浙江省启动了浙江省高职院校双高校和双高专业群建设，根据访谈可知，杭州优质高职院校的博士学位教师的职业幸福感高于非优质高职院校的博士学位教师，一定程度上说明优质高职院校教师的职业生态环境比较好，而非优质高职院校教师的职业生态环境需要进一步的优化。

如优质校的访谈对象7认为：“我在学校除了完成日常的教学工作外，还进行相应的专业建设和产教融合方面的工作，能依据项目内容组建项目团队，工作事情比较清爽，岗位职责明确，有利于长远规划自己的专业化发展。”而非优质校的访谈对象10认为：“自己做科研全凭个人兴趣和个人积累，没有科研团队，没有前辈指导。科研的付出与回报完全不成比例，科研的成就感也没有教学来得快。此外，学校还存在分工不合理、职责不明、奖惩不公的现象。”有几名非优质高职院校的博士学位教师普遍认为他们的职业成就感较低，学校领导与其他同事对他们的期望值高，但科研必备时间和硬件条件都没有，导致自己压力过大。如果自身心态调整不好，在工作上发表不同的见解和意见，更会被

个别领导、教师打压或讽刺，幸福感不高。

在引进博士学位教师的同时，没有同步优化学校的职业发展生态环境，主要表现在：一是考核惯性重。对新入职博士学位教师的教学工作量考核与其它教师同等对待，以至于新入职的博士学位教师疲于教学，入职两年之后，出现了熟悉高职教学内容而荒废了科研的现象。二是管理制度有待优化。高职院校存在制度不健全的问题，许多博士学位教师抱怨自己做得多，收获少，晋升渠道窄，职业成就感不如其他学历教师。三是硬件条件弱。高职院校的实训基地虽然大型设备多，但用于基础研究的基础实验设施很少，博士学位教师需要耗费很大的精力整合外部资源来实现自己的研究设想，这点对工科的博士影响更大。以上三点，与非优质高职院校相比，优质高职院校的条件相对要完善一些，所以非优质高职院校的博士学位教师离职率高于优质高职院校的博士学位教师。

3 思考与建议

高职的教学和科研的经历、阅历是一笔财富，会慢慢沉淀下来，丰富博士学位教师的专业能力。博士学位教师要提升自己的专业能力，除了自身努力外，还需要学校提供健康的职业生态环境，构建良好的教学工作团队，同时教师间的良性竞争机制也起着非常重要的作用。

3.1 完善博士学位教师职业生态环境

3.1.1 提供足够的职业适应时间，构建初入职的考核机制

博士新教师工作激情高。除了科研奖励、项目业绩奖励等绩效考核的激励，学校要营造良好的职业生态环境，给予博士学位教师更多的人文关怀，引导他们顺利度过职业适应期后，再安排其他额外的任务。高职院校的专任教师普遍存在教学工作任务繁重的问题，此外，高职院校的管理部门采用推行工作量考核来调动教师的工作积极性。对于刚入职的博士教师，应当要多一些引导和尊重，使博士学位教师在适度的良性竞争中快速成长。

博士学位教师从高校到高校，往往缺乏准确的自我定位。为此，学校应依据高职教育的特点，适当引导其自我合理规划，调整期望值，并根据他们的职业发展规划目标构建灵活的培养政策，让他们尽快地成为教学型、教学科研型、社会服

务型教师。学校在博士学位教师职业生涯过程中应关注其专业发展需求,在课程开发、教学设计、课堂教学行为、课堂教学管理、学生创新创业能力培养等方面给予专业的指导,协助做好专业发展规划,并提供多种平台和硬件条件,给予他们自我成长、自我实现,以有效应对职业生涯中的各种困境。学校不要把每个教师都按照整齐划一的模式去考核和培养,而是允许和鼓励他们有创新;提供各种机会拓宽其思路,增长其见识;充分挖掘博士学位教师的教育科研优势的同时也要充分认可其辛勤付出。

3.1.2 构建流动平台,鼓励区域流动

学校应关注博士学位教师与校园周围的人文环境协同共进关系,构建良好的校园文化,从而更好地激发博士学位教师的竞争意识和主体意识。教育行政部门应借鉴边缘效应的核心理念,搭建合理流动平台,鼓励他们在区域内自由流动,寻找更适合自己的生长环境与沃土,形成良性的区域职教师资共享圈。

高职院校要利用好自身的产教协同优势,在区域范围内构建虚拟教研室、技术应用协同创新中心等平台。一方面给博士学位教师提供很好的交流平台,另一方面可以打破人力资源的壁垒,集中有限的优势资源,做对社会更有意义的事情。

3.1.3 用好高教园区,加快融入高职生态圈子

学校要为博士学位教师营造开放、自由、平等的职业生态环境生态,使高教园区内的多元文化能更好、更快地融合,形成“职业生态圈子”,使博士学位教师乐于执教,扎根职业教育,同时吸引企业优质的工程师加入到职教师资队伍中来。

3.2 优化高职院校的博士学位教师职业内生态

博士学位教师职业内生态的优化则需要其对自身进行有针对性地自我调整。博士学位教师除了关注教学技能、专业建设、产教融合、科研创新和社会服务的同时,还需要做到以下几点:一是心理的自我调整,摆正心态,要清楚地认识到高职是以教学型为主,要处理好教学、科研、社会服务、学生管理等工作之间的时间和精力的博弈;二是专业化

发展规划目标要明确,博士不代表高能力,要承认一个人的精力是有限的,在完成教学工作的同时,应抱着谦逊的态度多向有经验的教师学习,迅速提高自己的教学技能,减小在备课上所花的时间,把更多的精力花在钻研教法、教学设计、思政元素融入课堂、课程改革上;三是高职教育的特点是校企双主体育人,博士教师在熟悉高职教学模式之后,要尽快地融入行业产业,去运用自己的知识和技能解决行业产业中存在的技术问题,一方面可以积累教学内容中的企业案例,另一方面可以提升自己在行业圈子里的影响力,获得话语权;四是不断自我修炼,要养成阅读的习惯,学习国内外高职院校好的典型案例,开拓视野,提升内涵,做到宠辱不惊,戒骄戒躁;五是预防从刚毕业时初生牛犊不怕虎的激进状态朝入职碰壁后因不善于转变策略丢了锐意进取精神状态的改变。博士教师往往思维比较活跃,而目前高职院校的学生往往具有学习自觉性、学习自控性欠佳的问题。此外,高职院校同一个专业会存在普通高考生、单招单考生和中高职一体化三种生源,不同生源的学生的学习能力又存在差别。博士教师需要立足实际,不断改变教学方式,提升自己的课堂面貌和课程的教学质量。七是博士学位教师在完成自身教学科研项目工作后,还应多参与专业团队项目建设,如:教学型创新团队建设、专业建设、实训基地建设,1+X 培训鉴定等,让自己的专长为团队建设助力。

【参考文献】

- [1] 高耀,沈文钦.中国博士毕业生就业状况——基于 2014 届 75 所教育部直属高校的分析[J].学位与研究生教育,2015(2):49-56.
- [2] 祝士明,李红丹,范若晨.生态环境:现代职业教育发展的动力和源泉[J].2016(33):5-9.
- [3] 张建军,张红梅,吴清烈.德国“双元制”职业教育“生态环境”关键因素分析与启示[J].职业教育研究,2012(10):176-177.
- [4] 李多.乡村小学体育教师职业生态环境的现状研究——基于对某公益项目参训教师的调查[D].北京:首都体育学院,2018:5-7.
- [5] 卢焱尧.关注教师职业生态环境 提升教师生命质量——贵阳市示范高中教师职业倦怠现状调研引发的思考[J].贵阳市委党校学报,2018(5):34-38.