

文章编号: 2096-272X (2016) 05-0057-05

“双师型”背景下高职教师专业成长的个案研究*

张宏博

(广州番禺职业技术学院 财经学院, 广东 广州 511483)

摘要:以一所国家示范性高职院校的经贸类专业教师为研究对象,运用质性研究方式,探讨了在专业成长不同阶段双师型高职教师专业化路径。主要结论是:对于高职教师专业成长来说,教学研究、企业实践是不可分割的两翼,教研水平高低影响“成长阶段”的长短;“创造性合同”既可帮助教师保持职业生涯的活力,又可保证学校具有不断创新的氛围。

关键词:教师专业成长;“双师型”教师;教学研究

中图分类号: G715

文献标识码: A

所谓“教学研究”,是教师运用科学的理论和方法,有目的、有计划、有组织地对教学中的问题进行研究,以解决教学中的问题,揭示教学规律,为提高教学质量提供理论依据和实践指导。^[1]而“双师型”教师,是指高职教师基本能力模型“一是作为职业教育教师的教学实践,它存在于教学的具体组织与实施过程中;二是作为专业技术人员的生产实践,它存在于生产劳动的具体组织与实施过程中。需要同时掌握相关的专业理论和职业教育学理论”。^[2]关于“教师专业化”,则是指“教师在整个专业生涯中,通过终身专业训练,习得教育专业知识技能,实施专业自主,表现专业道德,并逐步提高自身从教素质,成为良好的教育专业工作者的专业成长过程。也就是一个人从‘普通人’变成‘教育者’的专业发展过程”。^[3]高职院校“教师专业化”的核心体现是成为“双师型”教师,即具备双重实践和双重理论的能力结构的“双师素质”。

研究是基于该国家示范性高职院校——简

称“GZPY学院”经贸专业教师教学改革研究的个案,针对选取的研究对象开展质的研究。在研究对象的选取上,鉴于质性研究的抽样方式,使用“非概率抽样”的“目的性抽样”,选取了首批示范校中的国家、省级示范的金融管理、工商管理两大专业(群)、选取的教师涉及不同地位、年龄、经历的个体,由于这些均符合“关键性抽样”的要求,应可将获得的结果逻辑地推论至其他个案。^[4]

研究前提是基于课程资源建设与教师专业发展之间的正相关性关系,高职教师结合课程资源开发,开展教学改革研究,是一条更为经济的和长效的、促进高职教师专业成长的新路径。^[5]试图探讨:既然教学研究可以作为高职教师“教师专业化”的路径之一,那么处在“双师型”不同阶段的高职教师,应如何通过教学研究促进专业成长,顺利突破职业瓶颈,成长为一名具备双重实践和双重理论能力结构的“双师素质”的“双师型”教师。

收稿日期: 2016-06-01

*基金项目: 2014年度广东省高等职业教育教学改革项目“基于专业群协同与国际合作引领的高职‘双师型’教学团队建设的实证研究”(201401175); 2013年度广东省高职财经类教指委高等教育教学改革项目“高职基于课程资源开发的双师型教师专业发展研究”。

作者简介: 张宏博(1965-), 女, 辽宁沈阳人, 教授, 高级经济师, 研究方向: 应用经济学, 职业教育。

一、高职院校“教师专业化”面临的问题

(一) 高职教师职前培训不到位, 实践能力较缺失

据近年的调查, 职前接受过专业技能培训和教学技能培训来看, 有 20.4% 的教师没有经过职前培训,^[6] 其中不少是刚一毕业就走上讲台。这说明高职教师职前教育实践、教学环节整体偏少, 且准入制度不完善。特别是毕业后直接任教的教师, 因缺乏专业实践经历和实际工作经验, 对专业技能的掌握欠佳, 使得高职教师“双师素质”中的实践能力缺失。

(二) 传统专业成长路径绩效低, 职后培训欠规范

从高职教师专业成长路径看, 多数还停留在正规培训、实践反思、教师合作、科研和评估等教师专业发展等基本路径。以广东省为例, 2012 年教师培训进修人数比例(40.02%)比 2011 年(44.71%)下降、教师下企业挂职比例(4.67%)也比 2011 年(7.19%)下降。^[7] 路径单一、机会不均、绩效低下。实践证明, 仅凭上述路径往往很难在短期内取得教师专业成长。尤其在其专业成长进入中级阶段后, 如何顺利突破职业瓶颈, 迈向高级阶段, 是每个高职教师在规划自己职业生涯时面临的严峻课题。

目前高职教师的职后培训通常是利用寒暑假或业余时间派其到国家示范校或省级示范

校的高职师资培训基地进行补偿性进修教育。调查显示, 对培训效果“很满意”或“较满意”累计 60% 左右, 认为“一般”占 35%, 还有 2.9% 的认为“不满意或很不满意”。^[8] 40% 的被调查者不太满意, 可能是由于培训目的不明确、培训体系不规范、培训内容较泛化、结业考试流于形式等原因。由此可见, 仅仅依靠职后培训恐难以满足促进高职教师专业化成长的需求。

(三) 专业教师的教学任务繁重、双师素质难顾及

调查显示, 高职教师平均周学时数超过 16 节的占了 41.5%,^[9] 教师疲于应付日常教学任务, 很难再投入大量的时间和精力在提高实践能力、培养双师素质上。

二、“双师型”教师专业成长的路径

(一) “双师型”教师专业成长的阶段

根据教育部《关于全面开展高职高专院校人才培养工作水平评估方案的通知》中的附件《高职高专院校人才培养工作水平评估方案(试行)》中提出的“双师素质”教师标准, 结合教育部“双师型”教师的内涵界定, 同时参照广东省高等教育教师专业技术职称的评估体系, 提出了“双师型”教师专业成长的四个阶段, 即“双师”入门阶段——成长阶段——熟练阶段——专家阶段以及各阶段必备的特征, 如表 1 所示。

表 1 高职“双师型”教师的四个阶段及主要特征

	教学经历	教师职称	职业资格	专业教学能力	教研科研能力	职业实践能力
双师入门	教龄 5 到 10 年; <5 年高职教学实践	讲师	初级国家职业资格证书	≥2 门的专业课程教学; 主要参与 ≥2 门课程资源开发(排前 3)或负责 ≥1 门校级项目课程资源开发	主要参与(排前 3) ≥2 项或主持学校的科研、教改项目 1 项以上并结题	掌握相关行业相应专业技术; 参与横向课题。
双师成长	教龄 5 到 10 年; ≥5 年高职教学实践	副教授	中级及以上国家职业资格证书	≥3 门专业课程; 负责 ≥1 门市级精品课程资源开发	主持市级科研、教改研究 1 项及以上并结题	熟练掌握相关行业生产技能; 主要参与专业实验室、实训基地建设; 或主持横向课题
双师熟练	教龄 ≥10 年; ≥7-9	教授	高级及以上国家职业资格	≥4 门专业课程教学; 负责 ≥1 门省级精品课程	主持省级项目 1 项及以上并通过鉴定	主持专业实验室、实训基地建

双师专家	年高职教学实践	格证书	资源开发	设；或主持高水平横向课题
	教龄 ≥ 15 年； ≥ 10 年高职教学实践	教学名师 中级及以上国家职业资格证书的考评员	≥ 4 门专业课程教学；负责 ≥ 1 门国家级精品课程资源开发；在专业建设和课程建设方面起核心或引领作用	主持省、部级项目并通过鉴定；或主持专业应用技术研发，成果经济效益良好
				在本地区的相关行业的技术领域具有引领作用和广泛的影响力

（二）“双师型”教师专业成长的个案

个案 1：处在“双师成长”阶段的青年教师，教学研究、企业实践是其专业成长的两翼

以 W 老师为例，作为一名“70 后”，2004 年硕士毕业后直接在高职院校从事专业教学，先用了 3 年时间通过讲师职称评审——标志其顺利“入门”进入了“双师型”教师的专业发展轨道；再用了 3 年时间就通过了副教授职称评审——标志其实现了从“入门——成长”阶段的跨越；最后，用了 5 年时间就通过了正教授职称评审——标志其实现了从“成长——成熟”阶段的跨越。

W 老师跨越“入门——成长”阶段，得益于其把握课程改革先机，夯实教学研究实力。在课程改革方面，其任课程负责人的通用管理能力课程获评 2008 年省级精品课程；主要参与的工商模拟市场实训课程获 2008 年国家级精品课程（排 5）；其主要参与的职业规划与成功素质训练又获 2010 年国家级精品课程（排 2）。在专业建设方面，W 担任工商企业管理专业教研室主任期间，把该专业建成了市级示范建设专业和省级示范性建设专业。同时，他注意及时将课程改革、专业建设的成效通过教学成果的形式呈现出来，2007-2010 三年间，他主持院级课题 2 项，参与市级以上教研教改、高职教育的课题 5 项。访谈中 W 表示，在进入“双师入门阶段”后，自觉“提升专业技能与教学水平，并在自身工作实践中不断反思高职教育规律和高职教学规律，努力使自己成为‘研究型’教师”。其顺利实现从“入门——成长”阶段的跨越的突破口，是凭借较强的教学研究水平。

鉴于研究教学是教师以研究者的精神探究教学的性质，结合课堂教学情境，重新整合并扩展知识，应用教学理论，解决教学问题，形

成教学思想，从而提升教学学术水平。包含从行业企业的调研、专业人才培养定位、课程标准制定开始，到教学资源建设（网络课程、资源共享课程等）、项目课程教材编写，乃至教学模式、评价方法的改革与完善等方面。由此可见，教师研究教学的过程，也是教师成为教学学术型教师的过程。教师通过参与教育科研活动，能够不断提升自身的专业素养，加速迈向专业成熟的进程。但由于在培养对象、培养目标等方面的独特性，要求高职教师不仅要具有相当的教育教学实践能力，还必须具有相当高超的职业技术实践能力。

W 老师从“成长——成熟”阶段的专业成长，则应得益于其作为“联络人”为期半年的企业实践，并协助校企共建二级学院。2011 年之后的三年，他作为该实体二级学院的办公室主任，先后开展了校企合作建设管理办法、人才培养方案制定、专业或方向的论证与申报、实训基地的论证与建设、日常教学运行工作等教学管理工作。同时，注意及时将校企合作的成效，通过教研成果的形式呈现出来，如主持开发校企合作课程与教材（2 部获“十二五”国家规划教材）。该成果于 2012 年在“全国示范高职院校校企合作高峰论坛”上被作为校企合作的典型案例。

综上，对于高职教师专业成长来说，教学研究、企业实践可以说是不可分割的两翼。由此可见，不仅要强调高职教师在技术实践方面的能力的提升，而且教育教学实践能力的提高应受到更大的重视。高职教师结合课程资源开发，开展教学改革研究，是一条更为经济的和长效的、促进高职教师专业成长的新路径。在这个意义上来说，“高职教师的教育教学实践能力在很大程度上将成为未来制约高职教师专业

化发展的瓶颈”。^[10]而 W 老师专业成长的成功个案,是因为他先把握了课程改革先机,夯实了教学研究实力,是这些教改成果奠定了其后续通过企业实践推进校企合作的基础,而不是相反的路径。因此,教育研究是促进教师专业发展的有效保障。教师通过参与教育研究活动,能够不断提升自身的专业素养,加速专业成长的进程。

通过对 GZPY 职院近十个经贸专业教师的个案研究,发现高职院校中的青年教师(“70后”、“80后”)能否顺利突破各个专业发展的瓶颈期的关键,往往在于教学研究能力的高低。其中,教学学术意识强、教学研究能力高者,迈入“入门阶段”仅需通过3-5年的时间,再通过3-5年就可以快速进入“成长阶段”。

个案2:进入“双师熟练阶段”的中年教师,教研水平、业界影响是保持活力的关键

以 Y 老师为例,作为一名“60后”,与前述直接从校园走向讲台的青年教师不同,他凭借5年多财税系统管理工作经历,手握注册会计师、注册税务师双证书,于2003年从内地调入该高职院校。2006-2009年期间作为金融管理与实务的带头人和财经专业群建设第一责任人,主持财经类专业改革试点,将“金融管理与实务”建成国家示范重点专业。在完成示范建设任务后,于2011年获评教授职称标志其实现了从“成长—成熟”阶段的突破。在“后示范建设”时期,他身兼教务处长、二级学院院长、省级一类品牌专业带头人等数职于一身,充满了二次创业的活力。

Y 老师从“成长——成熟”阶段的突破,亦得益于引领课程改革、开发课程资源。在项目课程的开发方面,主持建设了国家级精品课程税法、主要参与建设了精品课程保险实务(国家级)、商业银行综合柜台业务(省级);在专业建设方面,作为专业带头人,建成金融国家示范重点专业、会计省级示范专业等;实训室建设方面,主持建设了9个实训室、2个项目中心、金融专业实训基地是广州市级示范性实训基地;主持国家级教学资源库和专业标准等项目建设。结合上述课程改革、专业建设,Y主持了教育部、财政部立项的金融专业国家教学资源库银行授信业务资源库建设项目;以专业

组长身份主持财政部规划金融专业教材和金融专业三大标准的建设;主持中国教育学会“十一五”规划重点课题的“提高职业院校实践教学实效性实践与研究”子项目。

据观察,Y实现“成长——成熟”阶段的专业成长,同样得益于其在“示范建设期间”显现出高水平的教研能力。但是,其在“后示范建设”时期,能够克服职业倦怠,继续保持二次创业的活力,则得益于示范建设期间形成的业界影响力。例如,在学校里,Y是对全校教师进行课程单元设计培训的两名主讲教师之一;在省内外,Y也指导了多所职业技术学院的课程建设和教学改革;在专业圈,Y被推选为全国财政职业教育教学指导委员会教学科研组副组长、教育部高职高专经济类教指委金融专业委员、财政部教材编审委员会高职高专金融组组长、广东省职业院校评估专家。因此,Y最初应该是将自己定位为“教学者”,在经历了为期3年的国家首批示范建设的洗礼后,及时调整职业目标——角色从“教学者”转向“应用者”,开始在各个层面、不遗余力地推广国家示范校建设的成果。通过对高职院校的辐射带动,不但发挥了服务作用,也形成了业内影响力。

这里,要借鉴欧内斯特·L·博耶提出的一个重要概念——关于“教学学术”的观点,教师教学研究是科研的一部分。“教学学术”的观点突破了传统意义上教师常把研究和教学视为一对矛盾的思维方式,从一个崭新的角度审视教学与学术的关系,富有创造性地将教学纳入学术研究的范围,将教授工作分为不同而又重叠的四个方面:发现的学术水平(“创新者”)、综合的学术水平(“综合者”)、应用的学术水平(“应用者”)和教学的学术水平(“教学者”),这样教学也成为了一门学术^[11]。

(三)籍“创制性合同”平衡教学与科研的关系,保持教师专业成长的活力

既然“教学也成为了一门学术”,关于教师教学任务繁重、无暇顾及双师素质的问题,实际上,也可以看成是教师在职业生涯的各个阶段,如何平衡教学、科研和社会服务三者之间关系的问题。

对此,借鉴美国学者纳尔福的典型观点,“如果以科研为横坐标而以教学为纵坐标,二者

关系类似于一个右倾的抛物线,在较低的科研水平上,科研的增长会导致教学质量的上升,但到达一定极限点后,由于过多的科研花费过多的时间和资源,反而导致教学质量的下降”。^[12]也就是说,科研与教学之间的补充或替代关系是有一个极限点的,在适度的范围之内、一定的科研水平上,科研工作的加强可以导致教学质量的上升,两者之间是互补关系;到了这个极限点以后,在科研上的过多投入则会导致教学质量的下降,这时两者变成一种替代的关系。形象地说,就是教学与科研两者之间,实际上呈现的是“倒U型”的关系。

这里,还要借鉴博耶提出的另一个重要概念“创造性合同”,是指教师可以决定把自己未来的三至五年内的专业成长目标作为学术工作的重点,并且学校应使教师从一种学术重点转移到另一种学术重点成为可能。他认为,学术水平的质量最终取决于每位教师的活力。因此,高职教师可籍“创造性合同”的理念,合理规划自己的职业生涯,处理好教学、科研和社会服务三者之间的关系。

以Y老师为例,其在“入门阶段”,先将自己定位为“教学者”,在日常教学的同时,不断提升“教学的学术水平”;在进入“成长阶段”后,再将自己定位为“应用者”,通过业界影响力发挥“应用的学术水平”;直至现在作为职能部门(如教务处)管理者,全面统筹教学资源、提升自身“综合的学术水平”等。

三、结论

鉴于当前对高职院校教师专业化发展的研究

参考文献:

- [1] 袁维新. 教学学术:一个大学教师专业发展的新视角[J]. 高教探索, 2008, (1): 22-25.
- [2] 吴全全. 职业教育“双师型”教师基本问题研究[M]. 北京:清华大学出版社, 2011. 15.
- [3] 刘洁. 高职院校“双师型”教师队伍建设研究[D]. 广州:华南理工大学, 2010. 16.
- [4] 陈向明. 教师如何做质的研究[M]. 北京:教育科学出版社, 2002. 43-50, 198.
- [5] 张宏博. 从课程开发到课程领导:高职教师适应项目课程实施的策略分析[J]. 广州职业教育论坛, 2013, (4): 5-7.
- [6][8][9] 王碗, 马建富. 职教“双师型”教师队伍建设现状调查与思考[J]. 职教论坛, 2015, (2): 9-13.
- [7] 吴忠香. 课程资源开发——高职教师专业发展的有效途径[D]. 上海:华东师范大学, 2012. 13, 23, 28-29.
- [10][13] 易森林, 程宜康. 高职院校教师专业化发展研究述评[J]. 现代教育管理, 2014, (5): 79-83.
- [11] 谢方毅. 欧内斯特·L·博耶的学术思想研究[D]. 重庆:西南大学, 2007. 19.
- [12] 王蔚虹. 国外教学与科研关系典型观点评述[J]. 石油教育, 2008, (2): 55-57.

究,大部分研究还只是停留在理论探索上,很少有结合具体的高职院校进行院校实践研究的,特别是忽视结合高职院校和具体专业课程去构建高职院校教师专业化发展的某种系统模式。^[13]尝试结合院校、学科课程的具体实践,得出以下结论:

(一) 教学研究是培养“双师素质”的关键纽带

在高职教师专业成长的过程中,从入门阶段的教学研究起步,到成长阶段的凭教研水平催化,再到熟练阶段靠业界影响力突破,都凸显了高职教师教研能力在其专业成长中的纽带作用。

(二) 教研水平高低影响“成长阶段”的长短

通过对 GZPY 职院经贸专业教师的个案研究,发现高职院校中的年青教师(“70后”、“80后”)能否顺利突破各个专业发展的瓶颈期的关键,往往在于教学学术能力的高低。其中,教学学术意识强、教学研究能力高者,迈入“入门阶段” 仅需通过 3-5 年的时间,再通过 3-5 年就可以快速进入“成长阶段”。

(三) 籍“创造性合同”保持职业生涯的活力

高职教师从最初的“教学者”角色,进入“成长阶段”后,每隔 3-5 年要通过“创造性合同”,在“研究者”、“应用者”或“综合者”等角色之间自我定位,让自己保持创造性活力,处理好教学、科研和社会服务之间的关系。这样一来,由于学校教师在不同时间段有不同的侧重点,从而在学校治理的层面上,可能呈现出教师保持活力,学校不断创新的局面。

(下转第 74 页)

Research on the Application of Micro Video in Moral Education in Higher Vocational Colleges

LIU Jing-jun

(Department of Public Administration and Skills, Shandong Judicial Police Officer Career Academy, Jinan 250014, China)

Abstract: The development of new media represented by "micro-video" has brought great opportunities and challenges to the moral education in higher vocational colleges. Moral education teachers in higher vocational colleges should grasp the new media of micro-video tightly, adhere to the student-centered principle and make more effects on the application practices of micro-video. The moral education teachers should lead the students to create micro-video by constructing a "new-media-experts" team of moral education teachers. The moral education teachers should build the online micro-video resource library of moral education and improve the supervision and evaluation mechanism of micro-video. The moral education teachers should build a video platform of moral education and build the base of moral education in the media context. The micro-video education can lead the new direction of moral education reform and innovation in higher vocational colleges in this way.

Key words: micro-video; higher vocational colleges; moral education; "new-media-expert"

(上接第 61 页)

A Case Study on Professional Development of Lecturers in Vocational Colleges

ZHANG Hong-bo

(College of Finance and Economics, Guangzhou Panyu Polytechnic, Guangzhou 511483, China)

Abstract: This thesis investigates how the enhancement in one's teaching can positively influence on his professional development, by looking at lecturers in the Finance and Economic Department in a national exemplary vocational college. The finding shows that the lecturers in vocational educational institutions could resituate themselves every 3~5 years among the roles as a teacher, a researcher, an applicator or an all-rounder. It had proved to be beneficial in terms of vitalizing one's creativity and building a more balanced relationship between teaching and researching, or further, the societal contributions.

Key words: teaching profession development; teachers with professional skill; teaching research ability