

DOI:10.13750/j.cnki.issn.1671-7880.2019.05.002

论高职教师的专业发展阶段及发展需求特征

韩冰^a 奚茂龙^b

(无锡职业技术学院 a. 现代职教研究中心; b. 人事处, 江苏 无锡 214121)

摘要: 根据政策文本对教师的分类, 可以将高职教师专业发展分为新教师、普通教师、骨干教师、专业带头人(优秀教师)和学科带头人等5个阶段, 各发展阶段的教师拥有不同的特征、专业发展需求和重点。新教师的发展需求最为迫切, 普通教师的发展需求最为复杂, 骨干教师、专业负责人在负责课程、专业建设的同时, 需要发展技术专长, 学科带头人的专业发展具有高度自主性。高职院校应根据教师专业发展阶段组织开展相关发展活动。

关键词: 高职教师; 专业发展阶段; 职业生涯; 高职院校

中图分类号: G 710

文献标志码: A

文章编号: 1671-7880(2019)05-0005-04

The Professional Development Stage of Higher Vocational Teachers and the Characteristics of Their Developmental Needs

HAN Bing XI Maolong

(a. Research Center of Modern Vocational Education; b. Wuxi Institute of Technology Human Resource Department, Wuxi 214121, China)

Abstract: According to the official classification of higher vocational teachers, there are five stages in their professional development, which refer to new teachers, ordinary teachers, core teachers, major leaders (outstanding teachers) and academic leaders. Teachers in each developmental stage have different characteristics and professional development needs respectively. The development needs of new teachers are the most urgent, while the development needs of ordinary teachers are the most complex. Core teachers and major leaders need to develop their technical expertise along with taking charge of curriculum and major construction. Academic leaders have a highly autonomy in professional development. It is therefore essential for Higher vocational colleges carry out relevant development activities according to the different stages of teacher professional development.

Keywords: higher vocational teachers; professional development stage; career; higher vocational colleges

高职院校作为教师专业发展活动的重要主体, 必须对教师的专业发展阶段及其发展需求特征形成清晰的认识, 才能有效地开展教师专业发展活

动, 建设一支合格的、优秀的高等职业教育“双师型”教师队伍。本研究将对高职教师专业发展阶段及不同发展阶段教师的专业发展需求进行较为深

收稿日期: 2019-08-13

基金项目: 教育部人文社会科学研究青年基金项目“高校青年教师教学成就动机影响因素的 CANOCO 生态分布与对策研究”(15YJC880042)

作者简介: 韩冰(1971—), 女, 山东济南人, 研究员, 研究方向: 职业技术教育研究;

奚茂龙(1977—), 男, 江苏盐城人, 教授, 博士, 研究方向: 职业教育与技术应用。

入的探析,以期完善高职院校教师专业发展工作提供有益参考。

1 高职教师职业发展阶段

1.1 划分高职教师专业发展阶段的依据

本研究分析了从 1985 年 5 月颁发的《中共中央关于教育体制改革的决定》到 2017 年国务院印

发的《国家教育事业发展规划“十三五”规划》等 39 份国家重要宏观政策和师资队伍政策文本,在这些政策文本中,对教师分类的相关概念主要有:新教师(新任教师)、青年教师、中青年教师、骨干教师、专业带头人、学科带头人和优秀教师,这些概念出现频次最高的是青年教师和骨干教师(见表 1)。

表 1 政策文本中对教师相关分类概念词频次

教师	新教师(新任教师)	青年教师	中青年教师	骨干教师	专业带头人	学科带头人	优秀教师
2315	14+6	70	10	59	16	9	25

在这些概念中,青年教师、中青年教师与其他概念的外延有重合之处,如青年教师一般包含了新教师,但学校引进企业资深技术人员担任专任教师,虽然是新教师,却未必是青年教师。优秀教师与其他概念的外延也有较大重合度,如成长为骨干教师、专业带头人以及学科带头人的教师,本身就是优秀教师。

政策文本中对教师的分类有 4 个概念反映了教师能力的差异,即新教师、骨干教师、专业带头人、学科带头人,在这 4 类之外的教师,本研究称为“普通教师”,这 5 个概念反映了教师不同的专业发展水平。从教学能力的发展来看,高职教师教学能力的发展依托其所承担的教学工作任务,教学工作任务按照宏观、中观、微观可以分为专业建设、课程开发、教学实施和评价等三个部分^[1]。因此,根据政策文本中对教师的分类,结合高职教师所承担的工作任务对专业能力要求,高职院校教师可以分为新教师、普通教师、骨干教师、专业带头人和学科带头人 5 个阶段。

1.2 高职教师职业发展阶段的演进

高职教师 5 个专业发展阶段不是线性发展的过程,难以进行刚性划分。承担高一层级的工作任务,首先要胜任低一层级的工作任务,要成长为一名学科带头人,往往要依次从新教师、普通教师、骨干教师和专业带头人成长起来。多数教师可能在职业生涯的某一时期放弃部分工作任务,由更年轻的教师来接任。因此,只有少数教师在其职业生涯过程中沿着新教师、普通教师、骨干教师、专业带头人、学科带头人的成长阶梯不断发展,在每一个向上的阶梯都会产生一定的分化。

一名新教师中的“快速启动者”,可以在 5 年之内成长为一名骨干教师甚至专业带头人,曾经的专业带头人或学科带头人,也可能会回到普通教师的岗位。有许多教师在其职业生涯的全过程都是承担

一名普通教师的工作任务,有些很优秀的教师,由于各方面因素,他们只是完成教师的基本工作任务。骨干教师、专业带头人和学科带头人则要承担大量基本教学工作任务之外的工作。在许多专业带头人的职业生涯中晚期,他们往往将有关专业建设的工作责任交付给更年轻的教师,自己从事普通教师的工作。但是,多数学科带头人可能直到退休前的一段时间,才能够将工作交付给更年轻的教师。高职教师职业成长阶梯具体如图 1 所示。

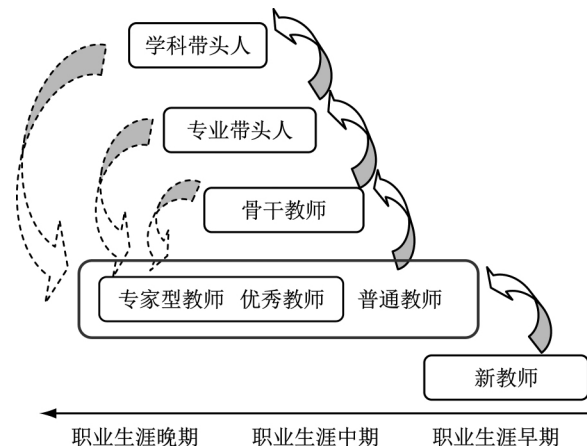


图 1 高职教师职业成长阶梯

1.3 职业生涯阶段与专业发展阶段的关系

教师的职业生涯阶段主要与教师的年龄结构相一致。教师的职业生涯可以分为早期、中期和晚期三个阶段,三个阶段各有 10 年左右的时间。高职院校教师在不同的职业生涯阶段表现出一些普遍性的特征。

职业生涯早期的教师,即在职业生涯发展的第一个 10 年,一般是青年教师,往往面临着职业发展和生活的双重压力。因此,处于职业生涯早期的青年教师发展问题受到的关注度最高。但是,在师资紧缺、35 岁以下教师占全体教师的比例近一半的情况下,青年教师的专业发展活动仍然严重不足。

职业生涯中期大致是 45 岁前后 5 年。无论是

在师资队伍建设实践中,还是国家相关政策以及国家各类人才计划中,45岁是一个基本的年龄节点。职业生涯中期是教师加剧分化的阶段,处于职业生涯中期的教师,一部分科研能力较强的教师,将取得教授职称,一部分教师作为学校的中坚力量在各项工作中发挥着重要的作用,但有大部分教师面对难以上升的职称阶梯,有较为严重的职业倦怠。

职业生涯晚期指50岁以上至退休的这一阶段。处于职业生涯晚期的教师,已经到了“知天命”之年。职业生涯晚期的教师多数安于自己的现状,缺乏求新创新意识,特别是最后5年,体力和精力有所下降,面临退休,一般是希望能适当调低教学工作量,平稳退休。在退休前最后一两年,一些教师会对职业生涯的结束感到失落。

总体而言,35岁以下的教师较难成为学科带头人,但45岁以上的教师也只有少部分成为学科带头人,职业生涯的不同时期与教师职业能力发展阶段不是相互匹配的关系。从职业生涯分期来看,5个不同阶段的教师群体,新教师普遍处于职业生涯早期;普通教师汇集了职业生涯早期、中期和晚期的教师;骨干教师一般是处于职业生涯早期后半期和职业生涯中期;专业带头人一般处于职业生涯中期;学科带头人则一般处于职业生涯中期后半期和职业生涯晚期。

2 不同发展阶段的高职院校教师专业发展需求特征

2.1 新教师的专业发展需求特征

新教师指在高职院校工作未满五年的,之前没有高职教育教育经验的教师。新教师的发展对教师的职业生涯起着基础性甚至决定性的作用,在这5年之中,第1年和前3年又是关键的阶段。奥森德(1993)指出,作为入门者,最初3年的教学经验会深刻地影响教师以后的专业发展品质,并在很大程度上决定着新教师的去留。在科技研发方面,教师第一次就业工作的经验比研究生阶段对高校教师学术职业发展影响更大^[2]。

高职新教师的专业发展需求具有迫切性和全面性特征。一是新教师的发展需求迫切主动。主观上,多数新教师自身有强烈的发展积极性,他们希望在自己第一个工作单位或新的工作单位给人留下良好的印象,在各个方面能够较为严格地要求自己。客观上,新教师的发展是至关重要的,面对全新的工作环境,他们迫切需要尽快适应环境,胜任工作。二是由于高职新教师主要来源于应届毕业生,缺乏教

师实习经历,缺乏企业实践经历,他们既需要发展教师的职业能力和素质,也需要获得技术应用的实践经验,发展工程师、会计师等专业的职业能力和素质,这对高职院校教师专业发展工作带来双重压力。

在教学能力发展方面,新教师需要了解专业人才培养目标,把握自己所教授课程的教学目标,做到选取的理论内容“必须、够用”,了解课程与人才培养方案中先行后续课程的关系,了解高职学生的特点,掌握基本的教学方法。在技术应用能力发展方面,一是要尽快掌握所教授课程相关技能,二是要尽快确定技术研发方向,三是要开展企业实践,了解行业企业技术运用的实际情况。

2.2 普通教师的专业发展需求特征

普通教师的主要工作职责是自主实施教学、开展教学评价,在骨干教师和专业带头人指导下,承担部分课程开发和专业建设任务。普通教师在教师队伍中占大多数,他们的发展特别是一批已经进入中老年阶段的普通教师的发展是最容易被忽视的。

普通教师的专业发展需求具有复杂性的特征。一是来源多样性带来的发展需求的复杂性。高职院校专任教师的来源有三种类型,即应届毕业生、企业专业技术人员和和其他院校,不同的来源决定了他们有不同的发展需求。二是普通教师所处的不同职业生涯阶段带来发展需求的复杂性。处于职业生涯早期的普通教师,普遍面对职称晋升的压力,迫切需要提高技术研发能力,承担科技研发项目。处于职业生涯中晚期的普通教师,在行业企业技术快速发展的前提下,需要从保证教师基本的教学质量、做“好”各项本职工作出发,加强企业实践,更新知识和技能。三是发展积极性参差不齐形成的复杂性。一般而言,老教师经过整个职业生涯的历练,他们的教学水平 and 科研能力已经高度稳定,一批优秀的老教师能够充分适应终身学习的要求,能够较好地进行自主化的专业发展,也有一部分普通教师安于已获得的职称,有“船到码头车到站”的想法,特别是一部分从业20年的普通教师已经逐渐进入职业退出期,缺乏发展的动力。同时,教学部门领导者更多地把发展的机会给那些有主动发展意愿的教师,这样就会形成一种恶性循环,优秀的教师愈加优秀,无所追求的教师更无所追求。

在教学能力发展方面,一名成长中的普通教师,需要开展教学改革,提高教学成效,形成教学经验,形成个人化教学模式,协助骨干教师和专业带头人承担部分课程和专业建设任务;指导学生企业实习,对学生开展就业指导;熟悉行业企业文化,能够将行

业文化展现在校内实训场所;需要形成良好的职业道德,形成自己的职业发展理想。在技术应用能力方面,普通教师的技术应用能力发展首先要服务于教学工作的需要,不断了解企业新产品、新技术和新工艺,根据行业企业技术进步情况更新专业知识和技术,全面掌握课程标准的相关技术要求,同时,发展自身的技术专长,参与技术服务和技术研发项目。

对于老教师,需要减轻他们的工作压力,安排经验丰富、教学效果良好的老教师对新教师进校辅导,通过与年轻教师交流,一方面促进青年教师发展,另一方面使老教师获得工作满意感和成就感。

2.3 骨干教师的专业发展需求特征

《现代汉语词典》中对骨干的定义是“比喻在总体中起主要作用的人或事”。骨干教师指“业务能力和学术水平较高,在教育教学和科研工作中起核心作用的教师”,他们对普通教师具有示范和带动作用。只有骨干教师成长起来,一个专业、一个教研室才能成长起来,因此,无论是国家政策还是院校措施,都非常关注骨干教师的培养。高职院校骨干教师在实施教学、开展教学评价之外,一般会承担课程开发工作,同时,他们也是学校技术研发工作的主力军。

骨干教师具有良好的发展积极性。骨干教师之所以能成为骨干,重要原因之一是他们有良好的发展积极性,在工作中相较普通教师更加主动,在教学和科技研发方面均有良好的表现。骨干教师在教学能力和技术应用能力发展方面具有差异性。高职院校需要针对骨干教师的特长,进一步发展良好的双师素质,先进的职业教育理念,使其成长为高职院校课程改革的领导者和高职院校技术研发工作的主力军。

在教学能力发展方面,骨干教师承担了制定课程教学标准的职责,他们需要学习职业教育课程开发理论和方法,能够在科学方法的指导下开发专业课程,制定课程标准,并根据课程标准,编写教材,或在教学过程中根据人才培养目标要求、教学要求对已有教材进行调整,同时,能够开发或整合系列课程教学资源,开发教学课件。在技术应用能力发展方面,一方面,针对课程建设要求,需要熟悉行业职业能力标准和企业新技术、新工艺,从企业技术人员和人才培养目标岗位工作任务的角度,判断理论知识是否“必需、够用”,把学生必须掌握的理论、技术和技能纳入课程标准。需要通过企业实践,形成良好的企业技术人员应有的职业素质,以更好地培养学生的职业素养。另一方面,需要形成显著的技术专长,能够独立开展科技服务工作,或在科技研发和服

务项目中承担重要的任务。

2.4 专业带头人的专业发展需求特征

专业带头人一般是由骨干教师培养发展而来,负责带领专业教师开展专业建设工作,是专业人才培养方案的主要设计者、专业教学核心课程的主要承担者、专业教学团队的主要组织者、科研和社会服务活动的主要带头人、学生职业生涯发展的主要引导者和专业教育教学资源的整合者^[3]。

专业带头人的专业发展需求特征是对职业教育改革发展和技术发展趋势把握的全面性。专业带头人需要承担起团队带头人的职责,带领团队开展教学研究、科技研发和社会服务工作,因此,需要较为全面地了解职业教育改革发展和技术发展趋势。

在教学能力发展方面,面对带领整个专业发展的任务,专业带头人需要拥有先进的高职教育理念,全面了解高职专业建设的各项要求。一是掌握企业在人才、技术、员工发展方面的需求,能够对专业发展进行规划,组织落实各项规划要求。二是需要掌握和运用高职课程开发理论,带领骨干教师开发专业课程体系,制定专业人才培养方案,指导专业骨干教师开发课程标准。三是能够有效组织开展行业企业调研、毕业生调研,撰写调研报告,根据调研结论修订专业建设方案。四是与企业形成密切联系,了解熟悉高职院校校企合作的原则、方法和路径,有效组织开展校企合作工作,构建企业合作网络和校外实训基地。五是能够整合校内外资源,组织开展校内实训基地和专业教学资源建设。在技术应用能力方面,专业带头人需要发展更为显著的技术专长,并能够根据行业企业技术发展趋势和专业建设团队教师的学科专业背景,指导专业团队教师发展各自的技术专长,领导本专业教师完成科技研发项目。

2.5 学科带头人(专业群负责人)的专业发展需求特征

高职院校的学科带头人也可以称为专业群负责人。与本科院校专业按照一级学科、二级学科进行划分不同,高职院校的专业按照专业大类、二级类来划分,一般按照同一大类或同一二级类专业群来设置教学院系。一个教学院系一般由 1~3 个专业群组成,这些专业群的负责人即学科带头人,他们把握着整个专业群的发展方向。

学科带头人的专业发展具有高度的自觉性。任何一所高等院校,学科带头人都是学校的高端特殊人才群体,是学校核心竞争力的核心^[4]。在成长为学科带头人的过程中,他们的专业发展已成为高度

(下转第 17 页)

规划,作为江苏高职院校人才培养、技术研发和社会服务主要受益方的——企业,也应融入校企合作中,积极为高职院校的技术技能人才培养、课程开发、实习实训建言献策,同时将企业面临的部分技术难题与技术应用开发等问题委托高职院校展开研究,达到校企双方围绕产业关键技术、核心工艺和共性问题开展协同创新的目的。江苏高职院校要苦练内功,提高自身的内涵建设,增强其技术研发与社会服务能力,在加强师资队伍建设的同时,按照高职院校教师的专业和研究特长,以校企合作层次为突破口,构建跨学科科技创新团队,重点攻关影响区域经济发展中的重要技术难题,引导产出高水平的科研成果和科技成果市场转化率,从而更好地服务区域企业和经济发展。第二,加强职业培训。党的十九大报告指出:要完善职业教育和培训体系,办好继续教育。《国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》(国发〔2019〕4号)明确,要落实职业院校实施学历教育与培训并举的法定职责,面向在校学生和全体社会成员开展职业培训。因此,结合江苏经济社会发展特点,江苏高职院校要开展高质量职业培训。

参考文献:

[1] 国务院.关于印发国家职业教育改革实施方案的通

(上接第8页)自觉的活动。他们所需要提高的是个人经验的理论化。高职院校学科带头人一般是学校公认的专家型教师,他们对高职教育教学规律形成了较为深刻的认识,能够把握行业企业技术发展方向,指导专业群建设工作。他们在长期的教育教学实践中,形成了具有强烈个人色彩的经验,这些经验需要进一步提升到理论的高度。

在教学能力发展方面,学科带头人需要拥有先进的职业教育理念,需要广阔的教育视野,了解国内领先的其他院校改革发展情况,了解高职教育新理论和新政策,把握高职教育教学改革的趋势。他们作为本部门的领导者,必须善于发现、研究和解决教育教学中出现的问题,形成明晰的教育教学改革思路,指明改革方向,并领导和组织本部门的教育教学改革工作。在技术应用能力发展方面,学科带头人的企业实践,由新教师的多岗位实践螺旋上升为高层次的多岗位实践,通过对企业先进技术相关岗位的了解,学科带头人能够在宏观层面准确把握行业发展和技术应用的现状和趋势,了解企业技术应用的前沿情况,指导或协助专业带头人开展技

知,国发〔2019〕4号[A].

- [2] 国务院办公厅.国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见,国办发〔2017〕95号[A].
- [3] 江苏省国民经济和社会发展第十三个五年规划纲要[EB/OL].(2018-02-27)[2019-06-18].http://www.jsrd.gov.cn/huizzl/qgrdh/20181301/sycy/201802/t20180227_491059.shtml.
- [4] 苏菡丽.产业转型升级背景下苏州高职教育服务区域经济发展的实践与思考[J].教育与职业,2018(12):47-48.
- [5] 储开峰.无锡高职教育与区域经济协同发展的路径探索[J].职业技术教育,2019(6):62-64.
- [6] 成丙.对高校社会服务职能内涵的思考[J].教育与职业,2008(5):35-37.
- [7] 孙杰.高职教育推进产教融合、校企合作机制改革的研究与实践:以无锡职业技术学院为例[J].中国职业技术教育,2018(3):59-61.
- [8] 吴一鸣.高职院校社会服务能力的要素解构与评价策略[J].职教论坛,2016(13):14-19.
- [9] 宋静辉.无锡市高等职业教育与区域经济协调发展研究[J].教育与职业,2018(16):17-19.

责任编辑 赵雨程

术研发项目。

3 结语

高职院校需要认识到教师专业发展的阶段性,认识到从新教师、普通教师、骨干教师、专业带头人(优秀教师)到学科带头人的5个发展阶段的教师专业发展需求的不同特征和重点,关注不同群体的差异性需求,从教师的需求出发,有针对性地组织教师专业发展活动。

参考文献:

- [1] 陶宇,任聪敏.高职教师教学能力发展的路径和策略研究[J].高等教育研究,2015(11):50-54.
- [2] JARVIS D K. Junior faculty development: a handbook[M]. NY: Modern Language Association of America. 1991:5.
- [3] 周建松.高职院校专业带头人建设机制研究[J].高等工程教育研究,2011(6):150-154.
- [4] 王乾.高校学科带头人队伍建设研究[J].东南大学学报(哲学社会科学版),2009(增刊1):230-232.

责任编辑 闵海英