

具有企业工作背景的高职教师专业发展的影响因素和突破路径

郝红艳 宁夏工商职业技术学院

摘要 适应人才市场需求的变化和职业教育的发展要求，高职教师队伍中具有企业工作背景的教师占比越来越大。促进他们的专业发展，对“双师型”师资队伍建设、技能型人才培养、高职教育发展都具有重大意义。文章通过调研与分析，找到企业工作背景的高职教师专业发展的影响因素，并提出促进这类教师专业发展的对策建议。

关键词 高职教师 企业工作背景 专业发展 突破路径

中图分类号 G715 **文献标识码** A **文章编号** 1674-1145 (2023) 32-137-04

《国家职业教育改革实施方案》明确提出职业院校要“招聘和培养具有企业工作背景的高职教师”，这既是国家对高职师资建设提出的政策要求，也是职业教育发展的客观必然。高职教师是立德树人的重要承担者和实施者，他们不仅要传授知识，还要传承技术技能，要面向市场、德技并修，肩负着培养多样化人才的重要职责，是落实高职教育根本任务的关键性建设主体。随着越来越多的企业技术人员、管理人员进入职业院校担任教师，他们的专业发展成为“发展高质量职业教育”的关键因素，他们的专业发展水平和自身的专业成长速度对构建高素质专业化的“双师型”教师队伍、促进教师队伍的良性发展具有重要意义，直接关乎职业教育改革的进度和效度。

一、具有企业工作背景的高职教师专业发展内涵

随着职业教育的深入发展，高职教师的专业发展引起越来越多的重视，高职教师的专业发展标准也逐步清晰。综合借鉴相关研究和观点，具有企业工作背景的高职教师的专业发展，是指教师在职业道德、专业素养、教育素养、服务素养等方面逐步成熟和发展的过程^[1]。

按照教育部印发的新时代高校教师职业行为十项准则的要求，教师要以师德为精神核心，落实立德树

人根本任务。为展现高职教育的职业品质，教师要有坚定的政治信念、稳定的心理特征和正确的职业理念与态度，明确师德底线，规范职业行为，时刻怀着强烈的责任感、使命感、荣誉感，用自己的道德情操和实际行动引领学生的成长。

具有企业工作背景的高职教师是专业人员，其专业发展要体现在专业素养的不断提升上。高职院校教师的专业素养是教师从事教学、科研以及社会服务应具备的专业知识与能力，既要有专业领域知识，还要有行业发展知识；既要有专业实训能力，还要有企业实践能力。

对于具有企业工作背景的教师来讲，其专业发展既要具备专业知识和技能，还要懂教学和学生，不断提升教育素养这一核心能力。教育素养包括教育知识与能力、课堂教学能力和教学建设能力^[2]。教育知识与能力包括高职教育理念、基本的教育学理论和学习理论、心理学知识与应用能力、创新创业教育与就业指导能力等；课堂教学能力指课堂驾驭能力、掌控能力，包括教学设计和计划能力、教学组织与实施能力、教学评价与反思能力；教学建设能力包括课程建设能力、教学改革能力、专业建设能力。

服务素养是最具有鲜明职业特征的专业发展内

容。对于具有企业工作背景的教师来讲，要深知企业用人标准和需求，具备丰富的专业实操经验，在专业成长的同时需要与教学、学生一同成长，不断提升研究创新能力和社会服务能力。服务素养主要体现在项目开发能力和技术服务能力上，要能够通过校企共建提高学生综合素养。

二、具有企业工作背景的高职教师专业发展的影响因素

高职教育教学强调的是职业性、实操性，侧重于引导学生理论向实践转化、知识向技能转化，着重培养专业技能、专业品格、职业素养。面对战略性新兴产业的兴起和区域经济、产业发展需求，只有不断促进教师的专业发展，才能培养出符合社会需求的合格人才。应通过对具有企业工作经历的高职教师，以及教学管理者、学生等相关人员进行访谈、问卷调查等，获取这类教师专业发展的第一手资料，分析获取具有企业工作经历的高职教师专业发展的影响因素。

具体做法是：首先，根据研究需要，小组成员讨论设置了访谈提纲，采取一对一的访谈方法，对选取的16名具有企业工作经历的高职教师进行每人约30分钟左右的访谈。其次，根据访谈中受访者提到的影响专业发展的因素进行提炼和频次汇总。在访谈文本中更受到访谈对象的关注和认可的要素主要有“科研能力”“专业能力”“发展追求”“人际关系”和“工作环境”，还有一些低频次要要素，如个人的职业规划、实践能力等。通过分析16份访谈资料，笔者得出了较为多样的初始编码，利用德尔菲法对企业背景的高职教师专业发展的构成要素进行整合与归纳。如表1所示。

表1 企业工作背景的高职教师专业发展要素频次统计表

序号	项目	频次
1	工作环境	5
2	人际关系	6
3	发展追求	5
4	专业能力	8
5	科研能力	8
6	实践能力	2
7	职业规划	3

最后，在已获取的“企业工作背景的高职教师专业发展的构成要素”基础上，编制问卷，通过对高职院校中具有企业工作背景的150名高职教师、160名学生进行问卷调查和访谈，了解企业工作背景的高职教师专业发展现状，归纳出影响具有企业工作背景的高职教师专业发展的因素主要有：

（一）实践经验丰富，但职业教育理论功底薄弱

具有企业工作背景的高职教师多来自行业、企业的生产或管理一线，他们掌握所讲授课程领域的专业知识，并且实践能力强，具备职业教育教师专业发展的专业素养，但教育素养亟待提升。

具有企业工作经历的高职教师在企业至少工作3年，他们了解企业用人需求，对行业变化、行业发展更为敏锐，尤其知道专业知识点在具体工作环境中的应用，因此他们在教学内容的选择上能聚焦劳动力市场对技能人才提出的要求，能用生动的场景、案例讲解专业知识点，教学更有针对性、趣味性、实战性。对学生的问卷调查显示，有企业工作经历的教师课堂更生动，普遍被学生接受和喜爱。但是，具有企业工作背景的高职教师没有接受过系统的职业教育理论学习，缺乏教育学知识体系，对职业教育的规律认知不足，因此课堂掌控能力不强，开展教育教学活动的方法不充分、不灵活，对学生学习能力、认知水平、心理状态等把握不到位，导致具有企业工作背景的高职教师专业发展阻力大、方向模糊。

（二）提高科研能力的意愿强烈，但科研能力薄弱

具有企业工作背景的高职教师多数都是硕士研究生以上学历，具备一定的专业研究水平，丰富的企业经历提升了他们科研选题的针对性和实用性。同时，企业工作氛围下他们形成了高效的工作作风，普遍比较积极。

通过调研发现，多数老师认为科研能力的提高对其教育教学能力的提升和专业发展有很大的帮助，他们更愿意学习或接受指导，从而提高科研能力，愿意参与或主持科学研究项目和教改项目。但是长期的企业工作经历导致教师缺乏科学研究的方法，即使是来

自企业研发部门的教师，他们虽然具有产品革新、研发的实践经验，但没有掌握科研范式，导致其科学研究缺乏系统性、科学性，在项目申报中各种受限，项目难以立项，屡屡受挫，长期努力而没有结果，严重影响了他们的工作热情、科研能力和专业发展。

（三）工作适应性强，但缺乏自身专业发展规划

通过调研发现，发展路径为“企业—学校”的人员中，多数人是出于对教学的热爱，认为给学生讲授知识能够实现自身的价值，可以获得极大程度的职业满足感、成就感。因此，他们工作热情高、适应性强，能很快适应工作内容和身份的转变。

但是因为企业工作背景的高职教师多数缺乏教育素养做支撑，对学生认知和心理把握不准确，没有恰当的教育学理论和方法帮助他们更好地引导学生。所以，当他们的高度热情碰到学生的茫然无知时，当他们因了解行业的快速变化而对教学内容有更高的要求、对教授知识的实用程度有更高的期待时，当他们对学生的理解和掌握有更高的标准和要求时，他们就会产生茫然和自我怀疑、自我否定。加之自身缺乏对高职教师专业发展的合理规划，职称评聘方面的需求没有被充分考虑，他们就可能产生职业焦虑、职业倦怠。

三、具有企业工作背景的高职教师专业发展的突破路径

随着经济发展模式的转型和新技术、新业态的迭起，教师队伍建设水平成为影响职业教育发展的关键因素^[3]。为了破解具有企业工作背景的高职教师专业发展困境，笔者综合调研结果，提出以下建议措施。

（一）提高培训的针对性和质量，弥补具有企业工作背景的高职教师职业教育理论和方法的缺失，提高其教育素养

针对具有企业工作背景的高职教师进行的访谈显示，具有企业工作背景的高职教师职业教育理论功底薄弱，缺乏教育学知识体系，缺乏开展教育教学活动的方法，最需要提升的知识和技能排在前两位的是职业教育教学技能、教育理论和方法。虽然现在的教师

培训越来越考虑教师的实际需求，但鉴于高职教师专业发展的特殊性，对于具有企业工作背景的高职教师来讲，培训还缺乏一定的针对性和适应性。

根据具有企业工作经历的高职教师的专业发展状况来看，他们的职业培训可以按照“职前教育打基础、职后培训做加强”的思路，分阶段递进式展开。首先，加强岗前培训。从企业进入学校正式入职前，着重进行两个方面的入职培训：一是与职业教育、专业教学相关的专业内容培训，例如专业所含的教学知识技能的培训、职业教育教学能力的培训；二是与教学工作有关的非专业内容培训，例如职业教育基本理论和方法、职业院校学生心理、教育教学实施方法、信息化教学手段等。通过职前教育，具有企业工作背景的高职教师会对高等职业教育有新的认识和理解，能掌握基本的教育教学知识技能，但在日常教学中，还会遇到新问题。为了避免使他们陷入因工作对象、工作环境变化带来的职业困局，还要对具有企业工作经历的教师进行入职后的跟踪指导，教育行政部门、学校要对这类教师予以长期的专业支持，帮助他们获得专业成长。

（二）参与共建基于专业群的结构化教学团队，在教学实践和合作中提升科研能力、促进专业发展

具有企业工作背景的高职教师的科研能力、专业能力的提升，需要团队的协作。《国家职业教育改革实施方案》中提出“探索组建高水平、结构化教师教学创新团队”。近几年，高职院校更加重视结构化教学团队的建设，这些团队基于专业群的教学需要而建，跨学科、跨专业。团队成员既有行业企业的实践教师，也有相关专业的校内专任教师，成员相互融合、优势互补，他们合作开发对接职业标准的课程资源，实现课程模块化和教学项目化。具有企业工作背景的高职教师通过参与共建基于专业群的结构化教学团队，在教学实践中加强交流和学习，能尽快找到科研方向、学习科研经验，通过强化教师之间的交流，在合作中提高具有企业工作背景的高职教师的专业能力、科研能力，使他们快速成为高等职业院校教师队伍中的中坚力量，实现专业成长。

(三) 分层分类管理, 提供具有企业工作背景的高职教师专业发展的制度供给和情感需求

教师是教育事业的第一资源和核心要素, “双高计划”要求制定和完善符合高职类型特征的专门的高职教师专业发展保障制度, 以提高高职教师的专业化水平。对于引进的行业、企业专家, 或目前高职院校引进的大量的有三年以上的企业工作经历的普通教师, 要从制度上支撑、引领教师专业发展。一方面, 从教师准入制度, 从职业道德、专业素养、教育素养、服务素养等方面制定高职教师专业发展标准; 另一方面, 从教师岗位分类管理、多维度的考核指标、专业技术职务分类评聘等方面建立健全教师专业发展的相关制度, 保障有企业工作经历的高职教师的专业成长。除制度供给外, 更应该营造良好的组织氛围, 关注他们的情感需求, 多吸纳具有企业工作背景的教师组建教学团队, 为他们提供相互学习的空间, 让具有企业工作背景的高职教师在团队工作中获得存在感、满足感和成就感^[4]。骨干教师多传授教学方法和教学经验, 有企业工作背景的高职教师多分享案例、提供实践指导, 这样的空间和氛围有助于教师形成独特的教学经验, 提升教育智慧, 更有助于教师实现从新手到专家的能力提升。有效的教学需要丰富的教育学技能和教学经验, 具有企业工作背景的专业教师在应聘到高职院校之前工作在企业生产和管理第一线, 没有教育教学训练的经历, 因此要通过他们所教授的学科专业理解他们的专业发展状况, 采取有针对性的措施来帮助他们获得专业成长, 从而更有效地提高教学质量。

(四) 聚焦核心能力, 加强自我学习和反思

促进专业发展, 还必须充分调动自身的学习积极性。面对新时代社会发展对高职教师专业能力提出的新要求, 要根据专业的发展特点, 自主规划专业发展的总目标、总方向以及逐级递进的短期目标, 形成长期发展的目标体系。一方面, 要遵循高职教育的基本规律, 立足课堂开展教科研工作, 通过参加课程改革、教学竞赛等活动, 提升教学能力、专业建设能力和学生管理能力。另一方面, 努力向专家型教师学习, 增加专业的广度和深度, 利用企业工作经历的独特优势,

增强教学的针对性, 在教学实践中提升自己的科研能力和专业素养。

具有企业工作背景的高职教师中, 即使是适应较快、专业发展较好的老师, 也会出现科研项目缺乏系统性、课程建设缺乏连贯性的问题, 因此要聚焦核心能力, 加强自我培训和反思, 不断更新教师专业发展理念, 把握职业教育发展动态、专业前沿知识与技术, 并不断内化为专业发展的资本, 促进专业成长。

随着职业教育的改革推进, 作为高职教育内涵的关键内容——高职教师专业发展, 必将越来越得到重视, 而在高职院校师资中占比越来越大的具有企业工作背景高职教师的专业发展, 必将成为师资建设的重要影响因素。具有企业工作背景的高职教师之前学习的专业理论知识经过在专业领域的多年应用, 理论与实践应用已经得到很好的结合和检验。他们来到高职院校之后, 更能教给学生最实用的知识和技能, 有效促进学生理论向实践的转化。因此, 培养和促进企业背景的高职教师专业发展对于高职院校双师型教师队伍的建设, 对于应用型技能人才的培养都有重要的促进作用。

★【资金资助】: 2021 年宁夏工商职业技术学院科学研究项目“双高计划下企业工作背景的高职教师专业发展的影响因素及突破路径”(项目编号: 宁工商职院【2021】76 号)

参考文献:

- [1] 教育部, 财政部. 关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见 [Z]. 2019.
- [2] 贺星岳. “双高计划”建设背景下高职院校教师专业发展的逻辑及推进策略 [J]. 现代教育管理, 2019(09): 96-101.
- [3] 聂伟进. “双高计划”背景下高职教师专业发展: 机遇、困境与突围 [J]. 中国职业技术教育, 2021(10): 58-63.
- [4] 郭天平, 陈友力. “双高计划”建设视域下高水平教师队伍分类管理培育机制研究 [J]. 现代教育管理, 2019(08): 66-70.