

高职教师职业能力现状及对策研究

武汉民政职业学院 李 雪 田 华

【摘要】基于职业教育改革大潮，高职院校在社会经济发展中的地位日益凸现，高职教师作为高职教育的重要资源，其职业能力的提高越发重要，本文结合高职教师职业能力在发展历程中的现状，从国外和国内对高职教师职业发展的研究启示出发，根据实际情况，运用问卷星设计了囊括了 25 个问题四个能力领域的问卷，然后通过网络调查平台向高校教师推送问卷，分层次得出相关数据，从而揭示出高职教师职业能力在提升发展中面临的困境和瓶颈，最后有针对性地提出对策，以达到促进高职教师职业能力持续健康发展的目的。

【Abstract】Based on vocational education reform, higher vocational colleges in the position in social and economic development is increasingly protruding, as an important resource of higher vocational education, higher vocational teachers improve their professional ability more and more important, this article, combined with the development of higher vocational teachers' professional ability of the status quo, from foreign and domestic study of higher vocational teachers' professional development enlightenment, according to the actual situation, Using questionnaire star design includes 25 four problems in the field of questionnaire, then push to colleges and universities teachers questionnaire survey through the network platform, layer to obtain the relevant data, so as to reveal the higher vocational teachers' professional ability facing difficulties and bottlenecks in the development of ascension, the final targeted puts forward some measures for the development of higher vocational teachers' professional ability In order to achieve the purpose of promoting the sustainable and healthy development of vocational ability of higher vocational teachers.

【关键词】高职教师；职业能力；现状；对策

【Keywords】Vocational teachers; Professional ability; Present situation; Countermeasure

引言

高职教育的发展关键在于师资队伍的发展。一方面，师资队伍是高职教育发展的主力军，是学校高效发展道路上的中坚力量。另一方面，高职院校学生的技能水平和高职院校教师的职业能力水平息息相关，要想培养出高素质复合型技能型人才，就必须提高高职院校教师的职业能力水平。当下，随着人工智能技术的深入发展，对教师的学习能力和适应能力也提出了新的要求，所以，提升教师的职业能力迫在眉睫。

据调查，目前高职教师普遍感到教学任务繁重、职称晋升无望、工资待遇低下、未来发展渺茫，这些现象的出现严重挫伤了教师的上进心，成了职业发展道路上的拦路虎。因此，调查分析目前高职教师职业能力发展的现状，并为之提出有效的对策，为高职教师职业能力的发展营造一个良好的环境显得尤为重要。

一、德国、芬兰、欧盟等对教师职业发展的标准对我们研究的启示

德国职业教师能力框架内容依据活动领域划分，主要由四个能力领域构成，即：教学（Unterrichten）、教育（Erziehen）、评价（Beurteilen）与创新（Innovieren）。其中教学能力包括制定科学的教学计划、进行有效的课堂实践活动、培养独立的学习能力这三项指标。芬兰对职业教师能力的经验主要体现在芬兰最大的应用科

学大学之一 Oulun 大学教育目标、教育对象、教育原则、教育内容四个方面。欧盟负责职业教育教师的主要研究领域是“教师与培训师网络”（Teacher and Trainer Networking, TTnet），形成了职业教育教师职业能力标准框架，该框架把职业教育与培训专业人员的活动分为管理、教学、专业发展和质量保障及工作关系网络建立四个领域。

二、国内对教师职业发展的标准对我们研究的启示

胡建波指出，高职院校教师职业能力包括专业素质、学习能力、实践能力、沟通能力、教学能力、科研能力、研究能力。雷昌祥从行动导向角度分析，高职院校教师职业能力应包括教学设计能力、教学实施能力、教学评价能力、职业发展能力。陈年友等人认为：能力可以作为教师职业能力评价的标准和提升的关键。能力突出者优先录用；能力突出者评奖优先；能力突出者晋升优先等。综上所述，针对目前的发展现状和影响因素，开展对高职院校教师职业能力的问卷调查和分析，找到发展对策。

三、高职教师职业能力发展现状

根据实际情况，设计名为《高职专业教师职业能力调查问卷》的问卷，通过“问卷星”网络问卷调查平台进行发布，推送到高职院校交流群，共回收有效问卷 135 份，问卷数据通过平台导出分析整理。同时，为了进一步提高调查的准确度和完整性，笔者对 20 名教师就职业

能力相关问题进行深度访谈。调查问卷设计成四部分，第一部分是教师的基本情况；第二部分是教师基本教研能力的调查；第三部分是教师的实践能力；第四部分是教师育人与拓展能力的调查；问卷基于4个能力领域，共25道题目，具体情况如表1。

表1 教师的基本情况

指标	选项	比例	指标	选项	比例
性别	男	32%	所在的学校	国家双高校	4%
	女	68%		省级优质校	40%
年龄	30岁以下	8%		普通高职	56%
	31-40岁	56%	学历	本科及以下	44%
	41岁以上	36%		硕士研究生	56%
教龄	5年及以下	8%		博士研究生	0%
	6-10年	32%	职称	初级职称	4%
	11-20年	44%		中级职称	56%
	21年以上	16%		高级职称	40%

从性别来看，男性占比32%，女性占比68%，这说明男女教师比例失调，女教师过多，男教师过少。从年龄分布来看，30岁以下教师占比最低，31-40岁和40岁以上的群体的比重分别为56%、36%，这说明了教师的年龄主要集中在中年及以上。从教龄来看，5年及以下占比最低，仅为8%，教龄主要分布在31-40岁和41岁及以上，这一点和年龄分布相一致，说明年龄越长，教龄越长从所在学校来看，大部分集中在普通高职院校和省级优质校，占比分布为40%、56%。从学历来看，本科及以下占比为44%，硕士研究生占比为56%，无博士研究生，这说明高职教师大多具有本科及以上学历。从职称来看，中级职称占比最高，为56%，其次是高级职称，占比40%，初级职称占比最低。这说明参与调查的高职教师大多数处于中级职称，同时这也和年龄、教龄的分布不谋而合，说明了年龄越长、教龄越长，职称级别越高。

表2 教师基本教研能力

指标	选项	比例	指标	选项	比例
进行过课题研究	无	4%	系统实施过课程体系、课程内容、课程方法等课程开发工作	完全不符合	8%
	1-2项	64%		基本不符合	0%
	3-4项	20%		有时符合	28%
	5项及以上	12%		基本符合	40%
完成本校要求的科研任务	完全不符合	0%	熟知专业人才培养方案的编写和执行	完全符合	24%
	基本不符合	0%		完全不符合	0%
	有时符合	44%		基本不符合	12%
	基本符合	24%		有时符合	4%
	完全符合	32%		基本符合	52%
				完全符合	32%

从表2我们可以发现，参与调查的高职教师在以下四个方面的占比最高：进行过课题研究1-2项的占比最高，为64%。有时符合完成本校要求的科研任务的占比最高，为44%。基本符合系统实施过课程体系开发工作的占比最高，为40%。基本符合熟知专业人才培养方案的编写和执

行的占比最高，为52%。

综上所述，我们可以得出这样的结论：参与调查的高职教师绝大部分参加过教研活动，有一定的教研经历。

表3 教师实践能力

指标	选项	比例	指标	选项	比例
相关行业资格证书的等级	无	4%	指导学生进行创新创业比赛的次数	无	60%
	初级	8%		1-2次	24%
	中级	52%		3次及以上	16%
	高级	36%	指导学生参加职业技能比赛的次数	无	16%
企业工作(或兼职)经历	没有工作过	12%		1-2次	48%
	1-2年	36%		3次及以上	36%
	3-5年	20%	每年下企业锻炼或者实践锻炼的时间	1个月及以下	68%
	5年以上	32%		2-3个月	28%
				4个月及以上	4%

在表3中，在相关行业资格证书上，初级、中级、高级、无的比重分别占比为8%、52%、36%、4%，这说明高职教师行业资格主要集中在中级和高级，整体行业等级水平较高。在指导学生进行创新创业比赛次数上，没有指导过占比最高，达到了60%，这说明高职教师普遍欠缺创新创业的意识，对创新创业比赛的重视程度不够。在指导学生参加职业技能比赛次数上，指导过1-2次和3次及以上占比最高，分别为48%、38%，这说明高职教师比较重视技能比赛，有丰富的技能比赛指导经验。在每年下企业锻炼或者实践锻炼的时间上，1个月及以下的占比68%，2-3个月的占比28%，4个月及以上的占比4%，这说明，高职教师下企业锻炼时间过少，可能是因为接触企业过少，可能是因为教研任务过重分身乏术。

表4 教师育人、拓展能力

指标	选项	比例	指标	选项	比例
参加培训的次数	1次及以下	40%	参与校级内涵建设的情况	未参与	12%
	2-4次	56%		1-2项	64%
	5次及以上	4%		3项及以上	24%
对学生的职业能力、职业素养有示范、引领作用	完全不符合	0%	进行过企业员工培训或者社会培训工作	完全不符合	16%
	基本不符合	20%		基本不符合	16%
	有时符合	4%		有时符合	28%
	基本符合	56%		基本符合	24%
	完全符合	20%		完全符合	16%
参加教师教学能力比赛的情况	没有参加过	32%	校内学生社团的指导	参加过	32%
	参加校赛	48%		没有参加	68%
	参加省赛	16%	关注高职教育及行业发展前沿	经常	68%
	参加国赛	4%		偶尔	32%
在教学中对信息化手段的运用	非常少	0%	对个人职业发展的规划	没有	0%
	比较少	0%		非常不清晰	0%
	一般	32%		比较不清晰	4%
	比较多	44%		一般	32%
	非常多	24%		比较清晰	60%
对本校教师职业能力培养的评价	很好	12%		非常清晰	4%
	一般	64%			
	缺乏相应措施	24%			

通过表4调查,我们发现,参加培训次数2-4次及以上的占比最高,基本参加过教学能力比赛,在教学中基本运用了信息化手段,参加过学校的内涵建设,大多没有参加过指导学生社团的工作,对个人职业发展规划比较清晰。这说明参加的高职教师比较重视自身内涵的发展,但对育人能力的关注程度不够。

四、高职教师职业能力发展的对策研究

1. 形成校企融合的长效实践机制

校企融合与产学研结合联系紧密,职业教育的最终目的在于把技能转化为生产力,为社会培养出适合的人才。学校应该制定利于师生共同成长的校企融合长效机制,从融合目的、融合时间、融合内容、融合成果各方面都进行规范,严格执行,保证政策的一贯性和延续性,使师生在校企合作期间能够得到足够的实践锻炼,能够汲取到前沿知识,能够提升职业技能。

2. 规划职业成长路径,重视教师的终身发展

职业成长路径对职业发展具有指南针的作用,教师这个职业是一个需要不断历练和积累经验的职业。学校应为教师规划职业成长路径,不再唯论文唯资历,更新规划教师成长标准,制定出一套完整的与教师职业成长发展相关的各项标准文件,并且各个标准文件要尽可能考虑详细,尽快能细化,从制度上给教师职业能力成长营造一个良好的环境,以便教师对照标准文件,及时找出自己的问题,及时更新自己的技能。

3. 培训的覆盖要切实可行,分类分层

当前的培训种类繁多,效果不一。高职院校对于培训的选择不能一概而论,应该根据学校和教师的实际情况向教师推荐有价值的培训。首先高职院校可以把培训分为岗前培训、教学能力培训、实践技能培训、学术水平、培训等,对于不同的培训类别,推送给不同需求的教师。其次,培训要形成体系,除了向教师推送培训外,还应做好培训的考核和评价工作。再次,培训要有预算支持,学校在制定预算时要尽可能全面考虑,为培训留足充分的预算经费,避免出现报销无果的情况。

4. 加强国际交流与合作,拓宽教师职业能力发展视野

随着我国高职教育改革发展的进一步的深化,我国高职教育在内省的基础上仍需向西方发达国家高职教育学习,学习他们的先进理念、办学模式、培养模式、考核评价标准等,逐步培养教师的国际化视野,促使教师既掌握与了解前沿的高职教育理论,也要通过与国际化标准进行比较发现自身的不足,找到自身的差距。要把国际先进的教学理念和方法在研究学习模仿的基础上,去粗取精、逐渐提炼成为适合中国国情和学生的教学方法,真正地做到为我所用、融入本土。最终形成一支具

有“国际视野、学生喜爱、社会认可、企业满意”的双师型高职师资队伍。

5. 加强内涵建设,提高自身驱动力

教师这个职业在社会和经济的发展中的作用日益凸现,尤其是这些年,国家越来越关注高职教育的发展,提倡把学生培养成大国工匠、能工巧匠、高素质的技术技能人才。因此,在这个高职教育春天的大环境下,高职教师自身能力和水平的提高显得尤为重要。高职教师不同于本科教师,他们除了要有扎实和与时俱进的理论知识外,还需要有较强的实践技能和操作方法。鉴于这个要求,高职教师要在实时更新自身专业理论知识的基础上,加强内涵建设,学习专业的实践操作方法和操作标准,积极参加教学能力大赛,指导学生参加各类技能大赛,深入一线企业,提高自身的实践水平和内驱力。

【参考文献】

- [1] 官海滨. 高职教师职业能力现状分析与提升对策研究[J]. 青岛职业技术学院学报, 2018(11):23-27.
- [2] 吴龙. 芬兰职业教师教育对我国高职教师能力发展的启示[J]. 职教论坛, 2017(36):94-96.
- [3] 孙红艳. 欧盟职教教师职业能力标准探究及其对我国高职教师发展的启示[J]. 教育与职业, 2017(8):42-47.
- [4] 谢蕾, 平亮. 专业教师职业能力发展路径探究[J]. 内蒙古煤炭经济, 2020(11):229-230.

【基金项目】2019年12月9日湖北省教育科学规划课题《职教现代化背景下高职专业教师职业能力发展模式构建及对策研究》(编号:2019GB202)。

【作者简介】李雪(1985—),女,汉族,湖北襄阳人,硕士研究生,讲师,财务管理教研室主任,研究方向:财务管理、高职教师发展