

百万扩招视域下的高职教师专业发展:现实困境与推进策略

张 越

(天津职业技术师范大学, 天津 300222)

摘 要: 高职百万扩招开创了我国高等职业教育发展的新路径,引发了现代高职教育的大变革,为高职教师专业发展指明了新方向。当前,高职教师专业发展面临自我效能感降低、师资质量不高、学情分析不足、专业标准欠缺等现实困境,不符合百万扩招视域下的新理念、新品质、新知识和新能力的要求,应提升高职教师自我效能感,共育师资队伍,加强学情分析,健全专业标准,促进高职教师专业发展,推动我国高职教育内涵建设和外延发展。

关键词: 百万扩招; 高职院校; 教师专业发展

中图分类号: G715

文献标志码: A

文章编号: 1671-2153(2021)06-0084-05

2019年3月5日,李克强总理在《政府工作报告》中提出:“改革完善高职院校考试招生办法,鼓励更多应届高中毕业生和退役军人、下岗职工、农民工等报考,今年大规模扩招100万人。”^[1]2020年5月22日,李克强总理在两会政府工作报告中再次提出,高职院校今明两年扩招200万人。高职扩招开创了我国高等职业教育发展的新路径,是落实《国家职业教育改革实施方案》的重要举措,也是为国家提供高素质高技能人才的长远之策。百万扩招引发了高职教育的大变革,是由单一到多元的生源之变、由刚性到弹性的教学之变、由封闭到开放的建制之变^[2]。高职教师作为大变革中的能动主体,是高职教育发展的关键要素,也是支撑高职百万扩招的“软资源”。在新时代,以高职百万扩招为契机,探析高职教师专业发展的新要求,纾解高职教师专业发展的现实困境并提出推进策略,有助于打造一支数量充足、结构合理、理论扎实、专业过硬的高水平“双师型”教师队伍,有助于推动我国高职教育的内涵建设和外延发展。

收稿日期: 2021-07-20

基金项目: 全国教育科学“十三五”规划2016年度教育部重点课题“对接于‘中国制造2025’的现代职业教育本科人才培养改革研究”(DJA160270)

作者简介: 张越(1993—),女,硕士研究生,研究方向:职业技术教育。

一、高职教师专业发展的内涵分析

教师专业发展是指教师通过提升自身素质、不断获取新知识、增强专业能力,促进自身发展,是一个从“新手型教师”向“专家型教师”转变的过程。关于高职教师专业发展的内涵,学术界的看法略有不同。Richards提出,高职教师专业发展不是仅指教师专业技能的提升,而应是教师整体素质的发展^[3]。刘光然等认为高职院校教师专业发展具体是指教师在专业发展逻辑的引领下,通过各种专业持续发展机制的支持,促使其自身专业知识、技能与综合从教素质等渐进性、持续性提升的过程,覆盖职前培养与在职培训全阶段^[4]。王晓茹、孙小娅从狭义和广义两个角度阐述高职教师专业发展,从狭义上讲是指促进教师在教学能力和水平方面的提高;广义则是指教师作为人、作为专业技术人员在理论知识、教学能力、学术水平、心智特征等方面的全面发展^[5]。赵丽指出高职教师专业发展的内涵不仅包括教育教学能力的提高,自我发展意识、终身学习意识的加深,以及专业知识增长、专业技能发展,还包括教师

学习职业教育相关政策文件,把握职业教育的前沿动态,使政策文件在教师层面落实落地^[6]。朱婷钰认为高职教师专业发展是指教师在学校情境中根据教师自我发展和学校发展的需求,由教师确定发展目标、开发利用学习资源、设计发展策略、评价学习结果的一种专业发展的方式,应包含专业精神、专业知识技能和研究学习等三个方面^[7]。

上述学者对高职教师专业发展的阐述都忽视了高职教师专业发展中培养应用型技能型人才的社会价值,没有全面地体现高职教师职业性、技术性和实践性的特点。本文认为,高职教师专业发展过程包含三个层次:其一,高职教师专业发展是高职教师从不熟悉教学活动到熟练掌握教学活动的过程,教师在整个过程中时刻关注自身的生存适应性,努力掌握站稳职教讲台的基本功;其二,高职教师专业发展是高职教师借助内生外控协同发展的方式,通过参与培训、终身学习、反思研究、实践探索等各种途径进行持续地自我更新,促进自身的专业理念、职业品质、专业知识、专业能力等不断丰富和发展的过程,逐步实现个人价值;其三,高职教师专业发展是高职教师将知识与技能向学生传授的过程,以培养面向生产、建设、管理、服务一线的应用型技能型人才为目标,实现自身的社会价值。本文认为,在百万扩招视域下,高职教师专业发展是指高职教师既要持续获取新知识、增强专业能力、完善职业品质、树立专业理念,又要根据社会发展的需求和学生个性发展的特征不断输送出高素质高技能的应用型人才,以实现个人价值与社会价值相统一的动态过程。

二、百万扩招对高职教师专业发展提出新要求

高职百万扩招是一项牵一发而动全身的现代职业教育大变革,在给职业教育带来重要发展契机的同时,也对高职院校的育人理念、师资队伍、教学模式、人才培养等提出了前所未有的挑战。尤其是在师资队伍建设方面,百万扩招对高职教师专业发展提出了新要求,包括理念、品质、知识、能力等四个方面。

(一)新理念

2019年5月6日,教育部等六部门印发的《高职扩招专项工作实施方案》明确提出:“加快培养国家发展急需的各类技术技能人才,让更多

青年凭借一技之长实现人生价值,让三百六十行人才荟萃、繁星璀璨;落实立德树人根本任务,坚持全员全过程全方位育人,培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。”^[8]可见,高职扩招对高职教师的教育理念提出了新要求。高职教师在教育教学活动中应体现“人尽其才”的教育理念,弥补我国制造业人才需求缺口,完善多层次多类型人才培养体系;贯彻落实立德树人、德才兼备的教育理念,培养出大国工匠、能工巧匠;树立促进学生全面发展的教育理念,确立“学生+多重角色”的学生观,以学生的发展为中心,实施分层教学、因材施教,引导学生取长补短、全面发展;确立教学相长的教学理念,扮好引导者和指路人的角色,以促进师生协同发展,实现个人价值和社会价值的统一。

(二)新品质

2019年12月25日,教育部办公厅发布的《关于做好扩招后高职教育教学管理工作的指导意见》明确指出:“强化思想政治工作,充分发挥课堂教学主渠道作用,确保各类课程都要与思想政治理论课同向同行,形成协同效应。”^[10]扩招后的高职教师应具备过硬的思想政治品质,并将思想政治教育贯穿于教学育人的全过程,加强思想政治教育工作,将自身的政治素养和道德水平提升到新高度;高职教师应具备“四有”教师品质,将教书和育人有机结合,将课上育人和课下育人有机结合,成为“有理想信念、有道德情操、有扎实知识、有仁爱之心”的合格教师;高职教师还应具备“工匠之师”的品质,拥有爱岗敬业、热爱学生、精益求精、追求卓越的师范精神和工匠精神,实现学术性、技术性、师范性“三性”统一。

(三)新知识

2019年5月6日,教育部等六部门印发的《高职扩招专项工作实施方案》明确提出:“面向普通高中毕业生、中职毕业生、退役军人、下岗失业人员、农民工和新型职业农民等报考高职院校的群体做好高职扩招的补报名工作。”^[9]百万扩招给社会生源提供了一次重新返校的机会,因而他们的学习动机更加明确,学习动力更加强劲,对知识技能更加渴求。面对新的生源结构,高职教师要不断学习新知识,及时更新教学内容,丰富知识结构,变革教学方法,为学生提供最具时代性与实效性的知识与技能。在信息技术革命迅速兴起的大环境下,高职教师要具备“互联网+”思

维,主动学习大数据、区块链、5G、人工智能等新技术,不断更新专业知识,把信息化手段应用到教学活动中去。此外,高职教师还要积极寻求各种培训进修的学习机会,学习职业教育和产业发展政策,及时更新专业理论知识与操作技能,捕捉行业发展动态,研究本领域前沿与热点问题,把握职业教育发展方向。

(四)新能力

高职百万扩招视域下,教师的专业能力在三个方面亟待升级。一是行动教学能力。行动教学强调在课程教学过程中体现职业性和实践性的特点。高职教师应将课程从学科系统化转向工作过程系统化,加强课本知识与企业实践的联系;应采用行动导向教学方法,如工作过程导向教学方法、项目教学法、任务驱动法、引导课文教学法。二是学情分析能力。应届生、退役军人、下岗职工和农民工等不同生源的从业经验、学习基础、发展愿景存在差异性,这要求高职教师能够根据不同生源的特点进行个性化的学情分析,以便创新教学形式,调整教学设计,完善课程体系,修订培养方案。三是研究开发能力。扩招后高职教师应当通过校企合作提高产品研发能力、技术革新能力、管理流程再造能力,促进科研成果转化,协助企业解决技术攻关和产品换代升级等难题。

三、百万扩招视域下高职教师专业发展的现实困境

当前,高职教师专业发展不能满足百万扩招对其提出的新要求,在高职教师自我效能感、师资整体质量、学情分析以及专业标准建设等方面存在着明显的现实困境。

(一)自我效能感降低

关于扩招前后高职教师自我效能感的调研结果显示,扩招前高职教师的自我效能感整体得分较高,均能在3分以上,但高职扩招后教师自我效能感的分值趋向低于3分,表明高职教师自我效能感开始下降,甚至有些教师产生了职业倦怠感。这主要由扩招后高职教师面临多重职业压力所导致的。第一,综合考核的压力。高职扩招使传统的单一考核指标转变为多元化的综合考核指标体系。单一考核指标虽不全面,但教师明确考核的标准,而综合考核指标体系往往使教师精力分散,效率降低,从而导致高职教师缺乏成就感。第二,任务繁重的压力。在传统班级授课制

下,高职教师按时按点到固定的场所完成教学即可。扩招后,非应届生源进行单独编班制,教师需根据生源的实际情况采用集中与分散教学、线上与线下教学、个性化教学等灵活多变的教学方式。新的教学模式和教学任务制约了高职教师的工作积极性和主动性。第三,角色危机的压力。与新手型的高职教师相比,社会生源的工作经验可能更丰富、实操能力可能更精湛、心智状态可能更成熟。因此,新手型的高职教师会因“师不如弟子”而感到压力频生,对自身的教师角色不够自信。

(二)师资质量不高

高职扩招要求高职院校短期内师资数量实现快速增长。目前全国共有1418所高职院校,高职扩招后,每所院校每年招生规模增长约705人,按教育部生师比18:1的合格条件,每所高职院校教师的数量每年也应增长约39人。为了弥补师资数量的缺口,高职院校大量吸纳新教师,但在快速扩充数量时却忽视了质量水平。高职教师的主要来源有两方面:高等教育中的师范毕业生和企业中实践经验丰富的技术人员。这两类队伍均存在不足之处:师范毕业生拥有扎实的教育学知识、心理学知识、专业理论知识和专业教学技能,但他们从校园到校园,缺乏专业实践能力,技术技能水平比较滞后;实践经验丰富的技术人员了解企业岗位需求,拥有企业文化和熟悉实践操作能力,但没有受过系统的师范教育,在教育理论知识、教学方法、教学手段等方面存在欠缺。高职院校师资数量与质量的矛盾导致现有高职教师队伍有效供给与实际需求不匹配、知识体系与能力结构不平衡、教育理论与教育实践不协调等问题,师资质量远远达不到百万扩招所需的“双师型”教师的要求,不利于促进教师专业发展。此外,现有的高职教师缺乏专业化的成长通道,很难适应职业教育改革的新要求。

(三)学情分析不足

2019年12月25日,教育部办公厅发布的《关于做好扩招后高职教育教学管理工作的指导意见》提出:“根据不同生源的特点,对学生学业水平、技术技能基础、信息技术应用能力、学习目的和心理预期等深入调研,开展有关测试,形成学情分析报告。”^[10]当前高职教师的学情分析能力不足,主要表现为学情分析对象认识不清、学情分析方法固化、学情分析内容空泛。在学情分析

对象方面,教师不能明确地分析扩招后非应届生源与应届生源的学习能力、技能水平、发展需求之间的差异性,仍固守传统方式,以教材为纲,以教材分析代替学情分析,忽视人才培养的针对性、适应性和实效性;在学情分析方法方面,教师往往依靠教学经验开展学情分析,不重视新理念、新方法的应用,不能适应新时代的教育体系变革,不能把握当代学生的心理特点,在分析方法上不具有灵活性;在学情分析内容方面,存在同质化和抽象性的特点,忽视了学生个性化和具体性,往往出现“高职学生基础薄弱”等雷同表述,不能体现不同学生群体采用不同人才培养方案和不同的教学管理方法的“双轨制”人才培养的特点。

(四)专业标准欠缺

2013年9月20日教育部印发了《中等职业学校教师标准(试行)》,2019年10月10日教育部印发了《职业技术师范教育专业认证标准》,这两部标准都只适用于中等职业学校教师。目前,我国高职教师专业标准是根据《中华人民共和国教师法》和《中华人民共和国高等教育法》修订而成,可以说,我国尚无专门针对高职教师的专业标准,使得高职教师专业发展缺乏科学合理的制度依据。在百万扩招视域下,我国高职教师专业标准应体现职业性、技术性、实践性、师范性特点,符合时代发展要求,涵盖教育教学、专业实践、岗位技能、技术创新等“双师”素质要求,为高职教师的专业发展指明方向。

四、百万扩招视域下高职教师专业发展的推进策略

在百万扩招视域下,高职教师应以投身充满活力的现代职业教育为社会责任,以培养当前社会急需的制造业人才为目标导向,纾解教师专业发展的现实困境,合理规划教师专业发展大计,科学实施教师专业发展的推进策略。

(一)提升自我效能感,激发高职教师职业情怀

高职教师自我效能感的提升,可以增强职业认同感,明确社会责任感,激发高职教师投身职业教育的热情,同时也可以满足百万扩招提出的新理念与新品质的要求。高职院校应减轻教师的多重职业压力,使教师以轻松愉悦的心情开展教学活动。在提升教师自我效能感的措施方面,高职院校可从激励政策和培训体制两个方面着手。

一方面,高职院校可采用“多劳多得”的绩效考核制度和“优秀工作者”奖励制度,通过外在的奖励刺激教师的行为,将综合考核和复杂的教学任务化作前进的动力。另一方面,高职院校需完善教师的培训体制,通过职前职后持续培训更新专业知识、提高教学能力、增强实践技能、完善综合素质、化解角色危机,以自我效能感提升助力高职教师专业发展。

(二)共育师资队伍,优化高职教师结构

建立校企人才双向流动机制,可实现校企合作共育师资队伍,解决高职教师理论知识与实践技能失衡问题,促进高职教师专业知识和专业能力协调发展,满足百万扩招提出的新知识与新能力的要求。一是校企联手制定考核指标。校企共同制定硬性措施,建立外在督促机制,切实执行高职教师每年至少有1个月在企业实训的制度,将教师顶岗实习纳入考核体系,同时将企业兼职教师承担的教学任务计入企业员工绩效考核范围^[13]。根据绩效考核结果采取奖惩举措,能够引起高职教师重视自身的薄弱环节,促进教师全面发展。二是校企联合共育“双师”团队。校企共建由企业高技能人才和专业知识扎实的高职教师组成的“教师工作坊”。在“教师工作坊”中,企业高技术人员培训高职教师实践操作能力,增强教师对企业生产经营活动的了解;高职教师指导企业技术人员学习职业教育理论知识、教学方法和教学技巧。“教师工作坊”内人员互帮互助,优势互补,可快速增加高职教师“双师”团队的师资数量,提升师资质量,促进高职教师专业发展。

(三)加强学情分析,突出高职教师能力建设

有效的学情分析有助于教师做好精准的教学设计,提升教学质量,增强教学效果。高职教师的学情分析能力是厘清应届生源和社会生源之间差异的基础,也是教学活动有效开展的关键因素。高职教师需适应百万扩招后生源复杂的新形势,以提高学情分析能力为契机加强能力建设。高职院校首先要大力宣传学情分析的重要性,指导教师明确学情分析的内容,强化教师对学情分析的认知,转变教师对学情分析工作的态度;其次,邀请专家开展专项培训,明确学情分析的实施步骤,讲解有效方法与优化策略,介绍现代化的学情分析工具;最后,要求教师积极实践,采用问卷调查、座谈、访谈等形式对扩招后不同生源开展学情分析,分类总结,形成学情分析报告,将

学情分析报告成果纳入教师的绩效考核体系。

(四)健全专业标准,引领高职教师专业发展

高职教师专业标准是教师专业发展的制度保障,制定适应职业教育发展需求的高职教师专业标准是推进教师专业发展的重要策略。高职教师专业标准理应包含教师资格准入标准、专业发展标准和职称评审标准等多层次的标准体系。首先,严抓教师资格准入关口。高职教师准入标准不能仅限于学历要求、资格证书要求、专业知识要求、师德修养要求,还要突出高职教师的双师素质要求,强调高职教师入职前的实践技能要求,对企业工作流程和操作熟练程度进行考查,为高职院校“双师型”教师队伍的建设奠定基础。其次,更新教师专业发展标准内容。高职院校应将百万扩招下的新理念、新品质、新知识、新能力等素质要求融入教师专业发展标准,将“双师型”教师的认定标准作为教师专业发展标准的重要内容。再次,完善职称评审标准。高职院校应建立多维度职称考核指标,包括任职年限、教学质量、科研成果、专利发明、指导竞赛、企业实践、社会服务等多方面;推行高职教师专业技术职务分类评审、岗位分类管理的制度;邀请行业专家、校方领导等多方成员来组成评审委员会,建立公平公正公开的评审制度。

参考文献:

- [1] 国务院总理李克强作政府工作报告[A/OL]. (2019-03-05)[2021-07-01]. http://www.china.com.cn/lianghui/news/2019-03/05/content_74534032.shtml? f=pad.
- [2] 姜大源. 论高职扩招给职业教育带来的大变局与新占位[J]. 中国职业技术教育, 2019(10):5-11.
- [3] 王柳莎. 高职院校英语教师专业发展研究 [D]. 杨凌: 西北农林科技大学, 2016.
- [4] 刘光然, 郭桂英, 张召霞. 职教师资专业化发展有效途径研究[J]. 电化教育研究, 2013(1):109-113.
- [5] 王晓茹, 孙小娅. 促进高等职业院校教师专业发展的对策与建议[J]. 教育与职业, 2014(23):77-78.
- [6] 赵丽. 新时代职业院校教师专业发展的策略研究[J]. 中国职业技术教育, 2019(33):93-96.
- [7] 朱婷钰. 辽宁省高职院校教师专业发展问题研究[D]. 大连: 大连理工大学, 2015.
- [8] 贺星岳, 曹大辉, 程有娥, 等. “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(9):96-101.
- [9] 教育部等六部门关于印发《高职扩招专项工作实施方案》的通知; 教职成[2019]12号[Z]. 2019-05-06.
- [10] 教育部办公厅关于做好扩招后高职教育教学管理工作的指导意见; 教职成厅函[2019]20号[Z]. 2019-12-25.
- [11] 彭红科, 彭虹斌. 面向教育现代化 2035 职业院校“双师型”教师队伍建设机制与路径[J]. 成人教育, 2020(2):58-63.

Professional Development of Higher Vocational Teachers from the Perspective of Million Enrollment Expansion: Practical Difficulties and Promotion Strategies

ZHANG Yue

(Tianjin University of Technology and Education, Tianjin 300222, China)

Abstract: The million enrollment expansion of higher vocational education has created a new path for the development of higher vocational education in China. It has triggered a great change in modern higher vocational education, and pointed out a new direction for the professional development of higher vocational teachers. At present, the professional development of higher vocational teachers is faced with the practical dilemma of low self-efficacy, low quality of teachers, insufficient analysis of learning situation and lack of professional standards, which does not meet the requirements of new concepts, new quality, new knowledge and new ability under the vision of million enrollment expansion. It is necessary to enhance the self-efficacy of higher vocational teachers, cooperate to establish the teaching staff, strengthen analysis of learning situation and improve professional standards, in order to promote the professional development of higher vocational teachers, promote the connotation construction and extension development of higher vocational education in China.

Keywords: million enrollment expansion; higher vocational colleges; professional development of teachers

(责任编辑:程勇)