

DOI:10.16219/j.cnki.szxzbk.2021.04.013

高职教师专业发展院校实践的困境与对策 ——基于江苏省高职院校的实证研究

陈彧洁¹, 杨永娟², 易森林¹

(1.苏州幼儿师范高等专科学校 学前二系, 江苏 苏州 215131; 2.苏州市职业大学 计算机工程学院, 江苏 苏州 215104)

摘要: 教师队伍的建设在很大程度上决定着教育的发展质量,高职教师专业发展已经是我国高职教育进一步发展的关键所在。以江苏省高职院校实证研究为基础,了解高职教师专业发展院校实践的现状、存在的问题,并就相应的院校实践对策进行探索,以期促进高职教师专业发展,进而推动我国高职教育的新发展。

关键词: 高职; 教师专业发展; 困境; 对策

中图分类号: G451.2 **文献标志码:** A **文章编号:** 1008-5475(2021)04-0064-05

The Dilemma and Countermeasures of Professional Development of Teachers in Vocational Colleges: An Empirical Study Based on Vocational Colleges in Jiangsu

CHEN Yujie¹, YANG Yongjuan², YI Senlin¹

(1. Second Department of Preschool Education, Suzhou Early Childhood Education College, Suzhou 215131, China;
2. School of Computer Engineering, Suzhou Vocational University, Suzhou 215104, China)

Abstract: The construction of teaching staff determines to a large extent the quality of education and the professional development of vocational college teachers is the key to the further development of higher vocational education in China. Based on the empirical research of vocational colleges in Jiangsu Province, this paper aims to find out the current situation in this regard as well as its existing problems, and the countermeasures practiced by certain colleges in order to promote vocational college teachers' professional competence and to further advance the new development of China's vocational education.

Keywords: higher vocational education; teachers' professional development; dilemma; countermeasures

2018年,《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》指出,“教师承担着传播知识、传播思想、传播真理的历史使命,肩负着塑造灵魂、塑造生命、塑造人的时代重任,是教育发展的第一资源,是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要基石。”并强调“全面提高职业院校教师质量,建设一支高素质双师型的教师队伍”^[1]。由此可以看出,建设一支高素质双师型的教师队伍已经是我国职业教育

收稿日期: 2021-06-10

基金项目: 江苏省高教学会评估委员会重点课题(2020-Z10)

作者简介: 陈彧洁(1981—),女,江苏丹阳人,讲师,硕士,主要从事教育政策研究。

引文格式: 陈彧洁,杨永娟,易森林. 高职教师专业发展院校实践的困境与对策——基于江苏省高职院校的实证研究[J]. 苏州市职业大学学报, 2021, 32(4): 64-68.

发展的必然要求,而要建设高素质双师型的教师队伍,促进高职教师专业发展,有必要先了解当前高职教师专业发展的情况。本研究基于此目的,通过问卷调查,从高职教师专业发展院校实践的总体情况、高职教师对专业发展的认识、他们在发展过程中遇到的困难,以及他们希望得到的支持等方面进行调查分析,并以此为依据提出相应的院校实践对策。

1 研究设计与实施

1.1 研究工具和方法

为了更有针对性地对高职教师专业发展的基本状况做深入了解,笔者拟定了“高职教师专业发展调查问卷”和“高职教师专业发展访谈提纲”。“高职教师专业发展调查问卷”主要由四部分组成:①研究对象的情况,包括性别、教龄、年龄、职称、学历等;②对教师专业发展的认识;③教学实践现状;④教师专业发展期望。调查问卷共25题,每题有四个选项,选项内容设计遵循通俗性与针对性原则,尽可能采用高职院校一线教师耳熟能详的表述方式。

“高职教师专业发展访谈提纲”进一步深入调查高职教师专业发展过程中遇到的困难与所在学校提供的支持措施,主要涉及三个方面:①在专业发展过程中遇到的困难;②关于学校对教师专业发展都提供了哪些条件和平台;③教师对学校在支持教师专业发展方面的期望和建议。

1.2 研究对象

选取江苏省部分高职院校的教师作为调查对象,调查问卷通过问道网(www.askform.cn)发布并推送给调查对象,共计418位教师接受调查,均为有效问卷。调查数据运用SPSS软件进行统计分析。此外,对20位高职教师进行了访谈。在接受访谈的教师中,职称为正高、副高、中级、初级的教师各5位,学位为博士、硕士、本科、大专的教师分别为5位、8位、5位、2位。

2 调查结果分析

根据调查数据,从接受调查的高职教师的构成,对自身专业发展的认识,在专业发展过程遇到的问题或困惑及专业发展过程中希望得到的支持等方面做了深入分析。

2.1 调查对象的总体情况

在接受调查的高职教师中,职称为正高、副高、中级、初级所占比例分别为8%、33%、53%、6%,具有高级职称教师的比例达到了41%,而全国高职(专科)院校教师具有高级职称的比例仅为29.6%^[2]。学历为博士、硕士、本科、大专所占比例为7%、50%、42%、1%,而全国高职(专科)院校教师拥有硕士及以上学历的所占比例为44.5%^[2]。由此可以得出,接受调查的教师有着较高的素质。

工作经历是指有无企业实践经历,以及在企业实践的年限。从学校到学校,从未有过企业实践经历的教师所占比例达到60%;在有企业实践经历的教师中,时间为1年以上的比例是19%,5年以上的比例是8%。深入分析可发现,正高级职称中从未有过企业实践经历的教师比例近56%,副高级职称中从未有过企业实践经历的教师比例近51%,而中级职称中从未有过企业实践经历的教师比例近62%。从未有过企业实践但从事专业课教学工作的教师有165位(其中,从事专业理论课教学的教师99位,从事专业实践课教学的教师66位),占有从未有过企业实践教师的比例近67%,占有从事专业课教学教师比例近53%。这一数据与后面对教师在专业发展过程中遇到的困难,以及他们的需求是相一致的。

2.2 对高职教师专业发展的认识

1)在高职教师专业化的内涵的调查选项的选择上,“教育教学能力水平”“行业技术知识与实践能力水平”两个选项关注人数较多,分别为316位、395位。显然,高职教师对教师专业化的通俗理解是教育教学能力和行业知识及其实践能力两个方面的专门化。“学校教师团队发展”“个人发展”两个选项的关注人数也比较多(分别为184位、147位),说明不少教师能够在核心概念基础上延伸考虑组织与个体的发展。

2)在高职教师专业水准应有的体现的调查中,47.37%的教师认为,高职教师专业水准应体现在“教

师教育教学实践能力和行业实践能力”,相比“学科理论知识与行业实践能力的职业性要求”(比例为24.16%)具有较大的相对优势。

2.3 在专业发展过程中遇到的问题或困惑

1)在高职教师专业发展的环境问题各选项的选择中,“学校较教师发展更关注荣誉的获取”“高职教师职业资格标准的学历化和学术化”“绩效考核重学术、课时工作量”三个选项的受关注度显著,累选人数分别是258位、220位、272位,充分说明教师切身感受到这些因素对教师专业发展的影响。在访谈中,很多教师也提到学校对教师发展的关注度远不及对荣誉的获得,在绩效考核的权重上倾向于课题级别和论文的刊物级别。这一困境体现出高职院校缺乏真正符合高职教育本质需求的教师职业资格认定制度,忽略了高职教师的特殊性,即职业性和技能性^[3]。

2)在教师专业发展中遇到的主要困惑这个问题上,“缺乏学科团队合作”“缺乏教师专业发展的支持性培训”“缺乏企业实践机会”三个选项受到高度的关注,累选比例分别为54.07%、63.16%、49.04%。可见团队合作、专业的培训与企业的实践是教师在专业学习中遇到的主要困惑。此外,“缺乏外部激励”(比例为23.68%)也是一个不能被忽视的困惑。

3)调查数据显示,有37.08%的教师认为在教学实践中遇到的困难在于“无法激发学生的学习积极性”。这一点在访谈中得到了很多教师的肯定答复,他们认为现在高职院校的学生学习积极性普遍不高,并且对各种措施似乎具有了“免疫”功能。另外,有36.12%的教师将“理论与实践脱节”视为自身的主要困难,在访谈中也得到了不少教师的认可。同时,不可忽视的是,有20.10%的教师认为他们的主要困难是“遇到问题无法得到专家及时指导”。仅有6.46%的教师认为困难为“缺乏有效的课堂管理策略”。

2.4 专业发展过程中希望得到的支持

1)教学中遇到问题你怎么处理?调查数据显示,选择“回避或放弃”的教师比例仅为0.71%,说明教师都有非常好的专业精神,遇到问题不轻言放弃;他们最习惯采取的措施则是“与同事研讨解决”,选择这种方式的教师比例为77.27%;“请教专家”(37.80%)与“自己解决”(36.12%)也是普遍采取的措施。

2)教师专业发展想要得到什么支持?调查数据显示,“更多获得教育教学实践技能培训的机会”“提供课程教学交流平台”“提供企业实践机会,提高专业技术实践能力”都受到了极大的关注,比例分别为68.18%、65.79%、59.81%。“更多获得高职教育教学理论指导,帮助提高教育教学研究能力”关注度也不少,比例为45.69%。

3)教师专业发展最可靠的措施有哪些?调查数据显示,45.22%的教师认为提高教师专业能力水平最首要的措施是“教师学科团队建设”,“加强校本培训”则是第二选择,关注的教师比例为35.89%。而“自主学习与自我发展”及“强化高职教育教学研究”的关注度较小。

3 高职教师专业发展院校实践中存在的问题

根据数据的分析结果,高职教师专业发展在院校实践过程中存在的主要问题可以总结为三个方面。

3.1 高职教师对自身专业发展内涵的认识和理解存在偏差

从调查结果可以看出,高职教师对专业发展内涵的认识,基于自身的日常教学行为,基本上能聚焦于教学(业务)能力或者专业技术知识与实践能力。但是,对高职教师的专业发展的“专业”的认识还存在一定的偏差;有一定比例的高职教师认为“专业发展要在其学科专业方面获得更高的专业级别”。

3.2 高职院校现有教师考核评价导向存在偏差

从教师专业发展环境可以看出,高职院校在管理中更加注重学校和教师荣誉的获取,学历化和学术化录用取向以及重学术论文和课时工作量的绩效考核方式。这说明高职院校现有的教师考核评价与高职院校的实际导向存在偏差。

3.3 高职教师专业发展的院校支持体系不够完善

以“高职教师专业发展的院校支持体系”为目标的调查数据可以得出,高职教师专业发展过程中,院校支持体系的建设比较滞后。支持体系不健全,致使教师在专业发展过程中感到“缺乏学科团队合

作”“缺乏教师专业发展的支持性培训”和“缺乏企业实践机会”。“遇到问题无法得到专家及时指导”这种困难在院校支持体系中应该是最重要的部分,且在新时代教师专业发展中应该较少出现类似现象才合理,而调查数据显示,仍有20.10%的高职教师没有得到“及时的支持”。这充分说明了高职教师专业发展的院校支持体系亟待完善。

4 高职教师专业发展的建议

针对调查中发现的问题,笔者认为,完善高职教师专业发展的策略可以从科学把握高职教师专业发展的内涵,构建发展性教学评价机制及完善高职教师专业发展的院校支持体系三个方面开展。

4.1 科学把握高职教师专业发展的内涵

众所周知,高等职业教育肩负着培养面向生产、建设、服务和管理第一线的高技能人才的职责和使命^[4]。那么,高职教师必然需要具有一定的学科专业知识和技术实践能力。高职教育是一种类型教育,不是传统的“师傅—徒弟”模式的手艺传承,也不是现代社会上五花八门的技能培训速成班,所以,高职教师专业发展必然要聚焦于教学与学术。因此,高职教育应该加强“专业教学论”理论与实践研究。

高职教师专业化应该立足于“教育知识专业化(如何教)”和“专业知识专业化(教什么)”的研究,对职业教育来说,“如何教”的知识常常应“教什么”而变化,由于职业教育的“教什么”不同于传统的学科知识,强调工作过程知识,“如何教”的问题考验着教师的理论与实践知识的综合运用能力,这点彰显了职业教育的特殊性与复杂性。近年来,职业教育界兴起“专业教学论”的研究,如何使这些理论研究指导广大教师的教学实践,是高职教师专业化研究的一个重要课题。

对高职教师专业发展内涵的把握属于观念改变的范畴,由于是一个抽象的问题,所以在教育教学实践中往往被忽视。实际上,观念在很大程度上影响着具体的教育教学实践,所以科学把握高职教师专业发展内涵,对教师专业发展是一种方向引领。由于内涵的把握是观念问题,所以不能采取强制灌输的手段,而应该通过“观念讨论”“理越辩越明”等方式,使高职教师专业发展的科学内涵在教师的讨论与辩论的过程中生发出来。这也有利于教师深入理解高职教师专业发展的科学内涵,并在理性上逐步接受。

4.2 构建发展性教学评价机制

针对高职院校现有教师考核评价导向存在偏差的问题,学校应该更多关注教师发展,构建发展性教学评价机制以取代现有的“绩效考核重学术、课时工作量”的考核评价方式。

所谓发展性教学评价,是指以促进教师专业可持续发展为目标,以职业教育目标和相关标准为依据,以科学评价技术为手段,对高职院校教师的教学效果、质量进行评估判断,并以此达到提升高职院校教师教学效果、教学质量并激励教师专业能力发展的目标的一种教学综合评价。

发展性教学评价以教师即“自我实现的人”、期望理论及最近发展区理论为基础,改变传统奖惩性、功利性评价模式,改变教师评价通常由评价主体对客体单向控制的管理主义倾向,强调对教师个体、团队的激励功能、改进功能、发展功能和建设功能,为教师的自我改进、自我激励、自我发展和自我完善提供有力的政策和制度支持,使教学评价成为高职教师专业成长发展的催化剂。

在评价指标体系的构建方面,高职教育作为高等教育的一种,其评价必然有与其他普通高等教育相同的一面,但同时,高职教育又有着与其他普通高等教育不同之处,即职业素质与教师素质的融合、职业技能与教学技能的融合。所以,高职教育评价指标体系的构建又必须关注到高职教育的特殊性。首先,针对高职院校的特点,要在评价指标体系上突出实践,包括教师在学校中进行的常规实践教学,教师到企业进行调研和到生产一线进行全职实践锻炼等,增加有利于促进“双师型”教师队伍建设的考核权重。其次,要逐步完善高职教师科研工作评价标准和制度,使教师平衡教学与科研的精力分配,实现教学、科研均衡发展^[5]。

同时,需要注意评价要符合每个教师的个性。不同教师教授的课程性质不同,与之相应的,对不同课程的授课教师的评价标准应有所区别。高职课程一般分为基础理论课、专业理论课与专业实践课,理论类课程注重基础性的理论知识和技能,因此在评价时可加强对教师的教研教改能力及自身发展方面的

评价;对实践类课程的任课教师,则要加强对其实践操作能力及指导学生能力方面的考核。此外,对不同专业发展阶段的教师也应有不同的评价标准,对新任教师则可选择规范性的评价项目,而对骨干教师则应选择示范能力、辐射能力、指导能力等评价项目^[6]。

4.3 多管齐下完善高职教师专业发展的院校支持体系

院校支持体系的建立健全,是一个系统工程,需要有针对性的、多管齐下的措施进行推动。

1)创新校本培训平台和机制。构建以“学校主体、教师为本、研训一体”为基本理念的校本培训。学校主体,主要是学校作为最大利益获得者,应当在教师校本培训中承担主要责任。创建相应的适应企业实际需求的实训平台,完善相关制度和激励机制,充分发挥学校教学发展中心在选择校本培训模式、课程设置等方面的积极性和主动性等,使校本培训真正落地,而不是只停留在书面上;教师为本,强调校本培训无论是模式的选择,还是课程的设置等方面都要符合教师的真实需求,以教师的专业发展为基本前提;研训一体,强调把教育教学研究与培训融为一体,培训以在教育教学中遇到的问题作为主题。同时,通过培训来提高教师的教育教学研究能力,做到在研究中培训,在培训中研究。

2)培育教师专业发展共同体。教师专业发展共同体是以教师专业发展为目的,以教师自愿为前提,以“分享、合作”为核心,以开放、多元、平等、自由为原则,把专家学者、老教师、新手教师聚在一起形成共同学习的组织。教师专业发展共同体能为教师专业发展创造良好的氛围,提供交流合作的平台,激发教师自主发展的意愿和内在发展的驱动力,强化教师的实践性知识,提升教师专业发展的实效性。

学校要培育教师专业发展共同体。首先,学校要树立明确的共同目标。共同目标是引领共同体发展的重要内驱力,学校应在教师个人目标与学校目标之间寻找平衡点,将个人发展的动机、兴趣和学校整体的发展目标相结合,使教师专业发展共同体的目标成为教师个人发展目标和学校发展目标相协调的平台,从而让教师拥有不断学习的持久动力,在实践中促进教师各方面能力的不断提升。其次,学校严格遵循自愿、平等、多元化以及开放等原则,使共同体成为一个具有不同经验、不同层次、不同专业的教师之间平等对话的平台。最后,学校要构建稳定的学习支持体系,并适时调整体系来激发教师群体新的学习诉求。

3)加强校企实质性合作。高等职业院校与企业之间是一种共生关系,美国学者罗伯特(Robert)认为,企业为获得先进的技术向学校注入资金以提高企业自身的科研水平,学校为了获取科研经费的支持向企业贡献专利和技术,两者之间由于知识和技术等资源的循环从而形成共生关系^[7]。从高职教师专业发展的角度来讲,既能提高教师的相关行业的实践操作能力,又能提高教师的教学能力,还能使教师了解企业相关的管理制度,了解高职学生将来的从业环境。

学校要通过各种形式,包括定期外派教师入企、制度化吸引企业人才和项目入校、校企共建实训基地、建立健全企业导师制等,来加强与企业实质性深度合作,使教师在合作中提升自己的专业发展水平。

参考文献:

- [1] 中共中央 国务院 关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[EB/OL]. (2018-01-20)[2021-05-22]. http://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content_5262659.htm.
- [2] 教育部. 2015年教育统计数据: 各级各类学校校数、教职工、专任教师情况[EB/OL]. (2016-10-11)[2021-05-16]. http://www.moe.gov.cn/s78/A03/moe_560/jytjsj_2015/.
- [3] 黄卫国. 高职教师专业化发展的困境及其破解策略[J]. 职业技术教育, 2012, 33(2): 67-71.
- [4] 教育部. 关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见(教高[2006]16号) [EB/OL]. (2006-11-20)[2021-05-22]. http://www.moe.gov.cn/s78/A08/moe_745/tnull_19288.html.
- [5] 阮彩霞. 高职教师发展性评价体系的构建[J]. 广东农工商职业技术学院学报, 2013, 29(4): 28-31.
- [6] 李荔. 高校实施发展性教师评价的困境与对策[J]. 教育与职业, 2010(9): 40-42.
- [7] KUMAR N, SCHEER L K. The effects of supplier fairness on vulnerable resellers[J]. Journal of Marketing Research, 1995, 32(1): 54-65.

(责任编辑: 宋现山)