

粤西地区高职教师专业发展路径研究

高思茵, 郭正涛

(广东技术师范大学 教育科学与技术学院, 广东 广州 510665)

摘要: 职业教育的发展需要人才的支撑, 高职院校的发展同样需要有力的师资。受地理因素和经济发展状况的影响, 粤西地区高职院校教师的发展和教师队伍的建设存在诸多不利因素。粤西地区高职院校的教师发展必须正视所面临问题和现状, 寻求解决粤西地区高职院校师资建设过程中所面对问题的对策, 促进教师专业发展。

关键词: 粤西地区; 高职教师; 专业发展

中图分类号: G715

文献标识码: A

文章编号: 2096-7764 (2021)01-0021-05

DOI: 10.13408/j.cnki.gjsxb.2021.01.005

一、问题的提出

2016年教育部财政部颁发《关于实施职业院校教师素质提高计划(2017-2020年)的意见》和2019年国务院颁发的《国家职业教育改革实施方案》中均提出要进一步加强对职业院校“双师型”教师队伍建设。这对高职教师的专业发展指明了方向和提出了明确的要求,为此,各地教育部门相继出台了关于高职教师专业发展的政策文件。

高职教师专业发展过程是一个贯穿于教师职业生涯始末的动态发展过程,教师个体不断接受新知识,其教学能力和实践能力不断提升,旨在培养与时俱进的高素质高技能人才。高职教师的专业发展主要包括专业理论教学能力和专业实践教学能力两个方面。本文试图从粤西地区高职教师专业发展的现状和存在问题进行分析,探讨适合粤西地区高职教师专业发展的路径,为粤西地区高职教师专业发展提供切实可行的建议和措施,提升高职教师专业发展水平。

二、粤西地区高职教师专业发展现状

本研究选取粤西地区三个城市中的各一所高职院校作为研究对象,分别是茂名职业技术学院、阳江职业技术学院、广东文理职业学院,研究对象较有代表性,在文章中分别以A、B、C代表三所学校。本文将从师资来源、师资队伍结构、教师职称评审制度和教师实践锻炼四个维度了解粤西地区三所高职院校的教师专业理论教学能力和专业实践教学能力的大致情况。

(一) 师资来源现状

根据资料查阅可知,粤西地区高职院校教师来源的构成主要是高校毕业生、企事业单位的技术人员、管理人员以及职业中专教师。从高校毕业的教师专业基础知识扎实,偏重于学术研究,但技能实践能力不足;来自企事业单位的教师,专业实践能力强,但是学术底蕴和教育理论知识比较欠缺;来自职业中专的教师,专业理论知识丰富,且接触生产一线,具备良好的技能实践能力,但是这一部分教师群体仅占小部分。

收稿日期: 2020-11-20

基金项目: 广东省普通高校省级重大科研项目“乡村振兴战略下粤东西北地区职业教育精准扶贫的路径选择与社会效应研究”(项目编号: 2019WZDXM013)。

作者简介: 高思茵, 广东技术师范大学2019级硕士研究生。

郭正涛, 广东技术师范大学教授。

(二) 师资队伍结构现状

师资队伍结构主要由教师职称结构和学历结构组成。职称结构是指教师队伍中的初、中、高各级职称比例构成状况。合理的职称结构会促进师资队伍整体素质稳步提高和教学科研顺利开展。

1. 职称结构(见表 1)

表 1 粤西地区 3 所高职院校教师职称结构

学校	总数	高职职称		中级职称		初级职称及以下	
		人数	比例 %	人数	比例 %	人数	比例 %
A 校	290	58	20	145	50	87	30
B 校	634	147	23.19	250	39.43	237	37.38
C 校	658	260	39.5	-	-	-	-

数据来源: 来源于粤西地区 3 所高职院校 2020 年年度质量报告

根据表 1 可知, 2020 年粤西地区三所高职院校中具有高级职称教师占比最高的是 C 校, 达到 39.5%, 占比最低的是 A 校, 仅有 20%, 相差 19.5%。具有中级职称教师占比最高的是 A 校, 达到 50%, 比 B 校中级职称教师的占比高 10.57%; 具有初级职称及以下的教师占比最低的是 A 校, 只有 30%, 表明 A 校教师的职称结构较为均衡。总体来说, 粤西地区三所高职院校教师的职称结构不合理, 中级、初级职称及以下教师占比过高, 高级职称的教师较少。

2. 学历结构(见表 2)

学历结构是指教师群体中具有不同学历层次教师的比例构成情况, 学历是衡量人的能力和知识的标准之一。

表 2 粤西地区 3 所高职院校教师学历结构

学校	总数	博士		硕士		本科及以下	
		人数	比例 %	人数	比例 %	人数	比例 %
A 校	257	1	0.39	161	62.65	95	36.96
B 校	486	9	1.85	97	19.96	380	78.19
C 校	658	22	3.35	291	44.22	345	52.43

数据来源: 来源于粤西地区 3 所高职院校 2020 年年度质量报告

由表 2 可知, 2020 年粤西地区三所高职院校具有博士学历教师比例较低, 其中占比最高的 C 校, 占比也仅为 3.35%。专任教师中具有硕士学历的教师占比最高的是 A 校, 为 62.65%; 最低的是 B 校, 仅有 19.96%, 两者之间相差 42.69%。三所学校具有本科及以上学历的教师占的比重较大, 占比最高的是 B 校, 达到 78.19%。教师学历结构最不均衡的是 B 校,

具有硕士及以上学历的教师比例偏低。总的来说, 粤西地区三所高职院校教师具有硕士和本科及以上学历的居多, 具有博士学位的高学历人才较少。

(三) 教师职称评审制度现状

近年, 教师职称评审制度有了较大的改革。由于放管服政策的要求, 2017 年广东省教育厅下发了《关于广东省深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的实施意见》的通知。《意见》明确指出将高校教师职称评审权下放至高校, 由高校自主制定本校教学、科研、实验、图书资料等系列职称评审的操作方案、评审办法和评价标准^[1]。2017 年之后, 广东省的高职院校拥有了关于教师职称评审的自主权。

根据资料查阅, 粤西地区三所职业院校均制定了有关教师职称评审的相关文件和评审标准(见表 3)。

表 3 粤西地区 3 所高职院校教师职称评审制度建设情况

学校	职称评审制度建设情况
A 校	2019 年颁布了有关学院职称评审制度(试行)的文件
B 校	2018 年颁布了有关学院教师职称评审办法(试行)的文件
C 校	2018 年颁布了有关学院(含科)职称评审条件(试行)的文件

数据来源: 来源于粤西地区 3 所高职院校官网首页

(四) 教师实践锻炼现状

高职院校教师赴企(行)业一线实践锻炼, 不仅可以提高教师的实践能力, 还有助于教师了解行业企业发展的前沿, 把在企业实践锻炼中学到的新知识和新技术运用到实际的教学工作中。

根据资料查阅可知, 粤西地区三所高职院校有机会赴企(行)业一线实践锻炼的教师人数并不多, A 校只有 100 余人, B 校只有 80 余人, C 校只有 90 余人。这说明专任教师中仅有少数教师有机会赴企(行)业一线实践锻炼, 缺乏专业的实践锻炼平台。

三、粤西地区高职院校教师专业发展存在的问题

新时代高职教育快速发展, 对高职院校的教师水平提出了新的要求。建设一支专业化、高质量、高素质的教师队伍势在必行, 但目前粤

西地区高职教师的专业发展还存在一些问题。

(一) 师资来源渠道狭窄,能力结构不尽合理

粤西地区三所高职院校教师主要由以下几部分构成:一是来自高等学校的毕业生,二是来自企业的技术、管理人员,三是职业中专教师,师资来源渠道狭窄。高等学校的毕业生受过系统的培养,专业知识和专业理论扎实,但是他们很大一部分是以应届毕业生身份直接进入学校工作,缺乏企业工作经验和实践操作能力。从企事业单位调入的教师,他们的实践经验丰富,掌握行业最新的生产技术、管理手段,但由于他们缺乏理论知识,没有接受过系统的、专业的教学训练,尤其缺少教育学、心理学等方面的就业培训,这在一定程度上也会影响教学效果。从职业中专转入的教师,掌握一定的专业知识,有丰富的实践经验,但是这类教师群体在粤西地区高职教师队伍中占的比例偏低。粤西地区高职院校大部分教师的能力结构较为不合理,难于满足高职院校人才培养对教师提出的既具备教育教学能力,同时又具有把理论转化为实践的能力的“双师型”教师的要求。

(二) 师资结构不均衡,高水平人才缺乏

尽管粤西地区三所高职院校的高级职称教师的比例都达到教育部要求的基本办学条件大于20%的标准,但是高职职称教师明显偏少,中级职称和初级职称以下的教师占比过高。高级职称教师比例的偏低限制了职业内涵、职业素养以及职业技能等方面的有效传递,对于以培养具有工匠精神的高技能应用型人才为目标的高职院校具有一定的局限性^[2]。粤西地区三所高职院校的专任教师中,具有博士学位的教师比例偏低,也从侧面反映了高水平人才缺乏。

(三) 职称评审制度职业教育特性不突出,教师专业发展路径不明确

2017年教育部等五部门颁布的《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》提出了要将高校教师职称评审权下放到学校。同年广东省教育厅下发了《关于广东省深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的意见》的通知,明确将高校教师职称评审权下放至高校。但是此前广东省的高职院校教师职称评定一直根据《高等学校教师职

务试行条例》的要求,在申报条件中对学历有明确要求,把教师工作业绩标准和教师发表论文数量挂钩,将“学术论文”作为衡量工作业绩的首条必备标准,这在一定程度上导致高职教师产生重学术论文的发表、轻技能的学习与获得的现象,使高职教师的专业发展偏离职业教育的特性和要求,趋同于普通高校教师的发展路径。从制度设置来看,尽管目前粤西地区的高职院校均出台了本校关于教师职称评审的规定,但文件内容上并没有突破教师职称评审的传统要求,科研成果依然是职称评审的首要核心条件,其次的要求才是教师的教学与实践能力。尽管评审条件中都在不同层面上提出“双师素质”的要求,但对“双师”的认定仅仅落实在是否具有“双师证书”的判断上,而不是以在企业一线实践的工作绩效、教学实践能力和职业技能水准为依据。从某种程度讲,一所学校的职称评审制度对教师专业发展方向有重要导向作用,影响着教师专业发展的基本趋势^[3]。倘若教师职称评审政策的定位和指向忽视了职业院校的职业教育特性,势必影响职业院校教师专业发展。

(四) 教师缺乏专业实践的锻炼平台,教学实践能力不足

高职教师不仅要具备扎实丰富的理论与知识,还必须具有较强的实践教学能力与专业技能。根据资料查阅可知,粤西地区三所高职院校大部分高职教师都是来源于高校毕业生,无企业经历,缺乏实际的工作经验和实践操作能力。教学和科研都是高职教师要面对的两大任务。在实际工作当中,很多教师因为大量的教学工作和科研任务,忽视自身实践操作能力的提高,不仅整体上影响了高职教师队伍职业素养的提升,也在一定程度上限制了教师专业的发展和人才培养质量的提高^[4]。因此,职后培养对于提高教师的实践操作能力起着非常重要的作用。在职后培养阶段,我国作了一系列明确规定,高职教师每年必须到企业实践锻炼,但从资料查阅结果可以看出,粤西地区三所高职院校中有机会到企业锻炼的教师不多。这表明教师走上工作岗位后,仍然缺乏实践锻炼机会,缺乏专业的锻炼平台,在一定程度上影响了教师的专业

发展。

四、促进粤西地区高职院校 教师专业发展路径

高职教师的专业发展水平直接影响着学校的办学质量。开展有针对性的校本培训,建立良好的教师准入机制,完善教师职称评审标准,校企搭建实践平台等,是促进教师专业发展的重要路径。

(一) 拓宽教师引进渠道,开展有针对性的校本培训

现代社会对人才的需求呈现多样化的趋势,要求高职教师必须具备复合型能力。高职教师专业团队水平的整体提高能较好地推动高职教师个体的专业发展,通过团队教师之间的沟通和交流,产生思想的启迪,促进团队成员之间的相互学习,共同提高。而这类专业团队的建设需要拓宽教师引进渠道,加强校本培训。一方面要拓宽教师引进渠道,不仅要选拔高素质和高学历的高校毕业生充实到教师队伍中来,还要注重从各行各业选拔一些行(企)业优秀人才成为兼职教师,充实教师队伍,提高教师队伍整体专业化水平。另一方面学校要重视教师的校本培训,根据教师来源的不同,结合本校教师的实际,有针对性地开展教师培训。对于高校毕业的教师,可以邀请企事业单位的高级技术人员、管理人员和他们结成“师徒关系”,对他们进行专业性的指导,相互学习。对于从企业聘请的教师,可以邀请校内在职业教育教学有资深研究的教授对他们进行全方位的职前教育培训,也可以多组织系列讲座,让他们对学校的教学文化有更深入的了解。充分利用校内的资源开展校本培训,可以在节省教师培训成本的同时加强教师间的相互沟通,相互学习,促进教师的专业发展。

(二) 优化教师引入机制,加大人才的引进投入

坚持多措并举的原则有利于师资结构趋于均衡化发展。一方面要建立良好的教师引入机制。按照要求,今后职业院校、应用型本科高校相关专业教师原则上从具有3年以上企业工作经历的并具有高职以上学历的人员中公开招

聘,基本不再从应届毕业生中招聘^[5],打造“双师型”教师队伍。从事职业教育的高职教师,应是既具备良好的职业素养和丰富的专业知识,又具有较强的实践能力的“双师型”教师。因此,引进新教师,不仅要求学历达标,还必须有相关专业的实践锻炼经验,不符合标准的教师不予以聘用。要逐步建立严格的教师引入机制,提高要求,为高职教师入职后的专业化发展打下良好的基础^[6]。另一方面,需要加大人才引进的投入。高学历高素质专业人员的引进能为现有的高职教师团队带来先进教育教学理念和新颖的研究理念,能有效促进整体教师的专业发展。粤西地区属于广东省的欠发达地区,存在“引才难,留才难”的问题。为了解决这个问题,学校要加大人才引进的资金投入。从职称评定、子女就读和住房保障等各方面提供全面优质的服务,为教师创设宽松的工作环境,积极提高专业教师的经济待遇和上升空间,解决“引才难、留才难”的问题。

(三) 优化职称评审制度,深化职称评审改革

2018年,中共中央、国务院颁布《关于全面提高新时代教师队伍建设改革的意见》,提出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^[7];在《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》中提出突出“双师型”教师个体成长和“双师型”教学团队建设相结合,提高教师教育教学能力和专业实践能力^[8]。其目的是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。高职院校“双师型”教师队伍的建设和培养要在职称评审制度设计上有所体现。首先,高职院校教师职称评审标准必须始终坚持“双师”导向原则,“双师型”教师的培养和发展需要一系列国家和政府政策的支持,推动其向前发展,其中要加速完善高职教师职称评定政策^[9]。职称评审制度要明确“双师型”教师的标准,需把“双师素质”作为职称评审的重要参考条件。其次,我国高职教育的培养目标是培养适应经济社会发展的高素质高技能应用型人才。高职教育人才培养目标决定了我国高职教师应是集学术性和技术性于一体的复合型教师,职称评审制度设计应凸显职业教育特性,既要符合高职院校的

发展方向,还要符合高职人才的培养要求,使教师明确自己的专业发展方向。再次,适当增加对高职教师实践教学能力的考核比重,适当降低对教师科研的要求,引导教师加强实践技能学习,以便教师更好地指导教学实践。最后,在职称评审制度制定上,切实考虑到学校的立足点,注重对教师的人本关怀,鼓励教师开展培训和进修,不断提高教师的综合素质,为“双师型”教师的成长营造一个良好的氛围。

(四) 共建校企教师实践平台,着力提升教师的实践能力

由于职业教育的特殊性,高职教师不仅要具有普通高校教师的教育教学能力,还要具有较强的实践教学的能力。提升实践能力是高职教师专业发展的核心所在,教师专业实践能力必须在企业实践中才能养成。因此,高职院校要充分整合校内外有效的资源,为高职教师搭建专业发展的平台,为高职教师提供实践机会。首先,高职院校要深化校企合作,精心挑选合作企业,本着互惠互利的原则,组建校企合作命运共同体,学校和企业共同搭建教师培养培训基地,着力提升教师的专业实践能力。再者,高职院校要高度重视教师到企业实践锻炼制度的落实,安排教师到企业进行实践和挂职锻炼,确保高职教师的要求,每两年必须有两个月的时间到企业实践锻炼。还要有策略地甄选核心技术技能点,让教师有机会向同类院校和行业的工匠大师学习,提升技术技能水平,通过反复锤炼培育技术能手^[10]。最后通过学校和企业共同建立研发中心,共同承担研发的职责和任务,企业

和教师共同进行产品开发和技术创新,使教师在实践中提高能力。

参考文献:

- [1] 广东省教育厅. 关于广东省深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的实施意见 [EB/OL]. [2018-07-31]. http://edu.gd.gov.cn/gkmlpt/content/2/2101/post_2101838.html#1622.
- [2] 陶红, 梁婕. 粤北山区高职师资队伍建设的个案研究 [J]. 职教论坛, 2017(12):26-31.
- [3] 王艳辉. 高职教师职称评审制度发展与问题研究 [D]. 开封: 河南大学, 2018.
- [4] 杨润贤, 李建荣. 论产教融合背景下高水平骨干专业建设中的教师专业发展 [J]. 教育与职业, 2019(24): 57-61.
- [5] 国务院. 国家职业教育改革实施方案 [EB/OL]. [2019-02-13]. http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.htm.
- [6] 唐明. 专业化视野下高职院校教师的专业发展 [J]. 教育与职业, 2014(11):74-75.
- [7] 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]. [2018-01-31]. http://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content_5262659.htm.
- [8] 教育部等四部门. 深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案 [EB/OL]. [2019-10-18]. http://www.gov.cn:8080/xinwen/2019-10/18/content_5441474.htm.
- [9] 张君华, 左显兰. 高职教师专业发展的内涵及发展途径探讨 [J]. 职教论坛, 2008(21):15-18, 53.
- [10] 陈熔, 朱明苑. 高职院校青年教师专业化发展现状与对策 [J]. 教育与职业, 2020(1):73-78.

[责任编辑:张敬斌]

A Study of the Professional Development Path of Higher Vocational Teachers in Western Guangdong

GAO Si-yin, GUO Zheng-tao

(Guangdong Polytechnic Normal University, Guangzhou Guangdong 510665)

Abstract: The development of vocational education needs the support of talents, and the development of higher vocational colleges also needs highly qualified teachers. The influence of geographical factors and economic development has brought many unfavorable factors to the development of teachers in higher vocational colleges and the construction of teachers in western Guangdong. Higher vocational colleges in western Guangdong must face up to the problems and status quo in teacher development, seek solutions to the problems faced in the process of teaching staff development and promote the professional development of teachers.

Key words: western Guangdong ; higher vocational teachers ; professional development