

高质量发展视域下高职教师专业发展的新内涵与路径选择

向 丽

摘 要 高质量发展背景下,高职院校教师正经历着从传授知识与技能的“人师”,到企业技能创新的“能师”,再到服务技能社会的“培训师”等角色的转化与融合过程。然而,当前高职院校仍面临着教师发展内生动力激发不够、教师治理制度不完善、教师企业实践机制建设失衡、教师继续教育资源供给缺位等问题。高质量发展视域下,高职院校促进教师专业发展,一是要精准定位类型特征,激发教师主动发展;二是要加强内部治理制度建设,厚植良性发展生态;三是全面打造企业实践支持系统,实境提升专业技能;四是政校企携手开发培训资源,全面支持教师发展。

关键词 高质量发展;高职教师;专业发展;路径选择

中图分类号 G715 **文献标识码** A **文章编号** 1008-3219(2022)10-0053-06

当今世界正处于百年未有之大变局,我国正在转向高质量发展阶段,在实施创新驱动战略,推动产业基础高级化、产业链现代化的过程中,职业教育发挥着不可替代的作用。2021年10月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》(以下简称《意见》),着力推动职业教育进入一个新的历史发展阶段。职业教育的高质量发展,是内涵式、创新式、协调式的发展。推动职业教育高质量发展,既需要政策层面的顶层设计,也需要职业院校的执行与操作。教师队伍是职业院校办学的第一资源,职业教育高质量发展背景下,高职院校应如何遵循教师专业成长规律,彰显职业教育类型特征,重新定位教师的角色内涵,探索教师专业发展的正确方向与科学路径,值得深入探讨和研究。

一、高质量发展视域下高职教师专业发展的新内涵

1966年,联合国教科文组织(UNESCO)在《关于教师地位的建议》一文中提出,教育工作这种职业的性质,决定了教员必须经过严格而持续不断的研究,才能获得并维持专业知识及专门技能的公共业务^[1]。这一论述从根本上肯定了教师工作的专业性。高职教育作为一种类型教育,其教师的工作同样具有高度的专业性。现代高职教育教师的专业化是一个历史发展过程,它是随着国家职业教育制度由关注量的扩张到质的提高,而不断朝着专业化的方向迅速发展的。

自1997年原国家教委出台《关于高等职业学校设置问题的几点意见》以来,“双师型”教师的

作者简介

向丽(1971—),女,武汉职业技术学院社会职业与职业教育院副教授,《武汉职业技术学院学报》副主编,研究方向:职业教育基本理论,职业教育课程与教学论(武汉,430074)

基金项目

教育部首批国家级职业教育教师教学创新团队课题一般项目“双元育人”模式创新研究”(YB2020010301),主持人:王军;2020年湖北省教育科学规划重点课题“‘1+X’制度背景下高职‘课证融通’课程体系开发的机理与路径研究”(2020GA087),主持人:向丽

素质结构一直被视为高职院校教师专业发展的基本要求。进入新世纪,随着我国职业教育产教融合理念的普遍深入,校企合作机制逐步建立,教育界对高职院校教师的专业发展提出了新的要求。有学者认为,高职教师队伍建设应从“双师素质”教师转向体现高职教育特征的“三能”教师。高职教师应既能胜任理论教学,又能指导学生实训,还能与企业合作开展应用研究^[2]。2019年国务院颁布《国家职业教育改革实施方案》(下文简称“职教20条”),要求职业院校教师必须承担起专业教学、企业实践和社会培训三种职责^[3]。2021年中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》(下文简称《高质量发展意见》),明确提出了完善职业教育教师资格认定制度、在国家教师资格考试中强化专业教学和实践要求的规定^[4]。这些文件的出台表明,时代的发展赋予了高职院校教师角色新的内涵与意义。在教师专业成长日趋多元和丰富的过程中,高职院校教师正经历着从传授知识与技能的“人师”,到企业技能创新的“能师”,再到服务技能社会的“培训师”等角色的转化与融合。高质量发展视域下,高职院校教师肩负着教学、技术研究与社会培训等多重使命,承载着与之相适配的多重身份。

(一) 传授知识与技能的“人师”

人才培养必须通过课程来实现。职业教育的类型特征,决定了职业院校的人才培养内容不能基于学科知识构建课程体系。职业院校的课程,是建立在基于工作过程理论基础上的,其选择的内容主要为专业、工作岗位的专门化知识、能力与经验。由于学生就业后所面临的将是一个不断发展、多变的工作世界,因此,职业教育的课程内容不能局限于从现有的工作岗位分析得出,职业教育的课程,除了负载专业实践知识外,还应负载专业理论知识。

教育的本质是教师价值引导和学生自主建构的辩证统一。高职院校的课程特质规定了其教师既应具有深刻的专业理论知识,同时又应具有丰富的专业实践知识。教师既是知识的传授者,同时更应该是学生的引导者。随着人工智能、大数据、虚拟现实等新技术的发展,以及教学过程监测、学情分析、学业水平诊断和学习资源供给的智能化,教师的引导作用尤为重要。在推广项目化教学等过程中,教师不仅仅是师傅,更应是学生“心智的激励唤醒者”和“精神导师”。教师通过创设学习情境,开发模块化、项目化、案例式学习资源,充分激发学生的积极性与主动性,传授理论与技术知识,通过教给学生“义理之学”与“性命之学”,最终实现培养“经世致用”之才的教育理想^[5]。

(二) 企业技术创新的“能师”

实施创新驱动战略,成为我国以实体经济为核心,建设制造强国、网络强国、数字中国,推动产业链现代化的重要保障。面对高质量发展的需求,加强高职院校技能积累的基础建设,提升高职院校的技术创新与服务能力,是高职教育发展的重要任务。

高职教师除具有理论教学与实践教学“双教能力”外,还应具有与企业合作开展技术创新的能力。高职教师深入企业,全面学习企业的新技术、新标准、新工业,与企业工程人员联合开展技术研发和项目推广,为企业解决技术难题,为区域经济发展提供支撑;同时,将企业的生产资源转化为教学资源,能有效促进教学质量的提高。通过为企业解决技术难题等,教师能发挥校企合作的桥梁作用,也只有通过这样的方式,教师才有能力培养学生的专业技能,成为身怀绝技、授人以渔的“能师”。职教20条提出,职业院校应主动与具备条件的企业在人才培养、技术创新等方面开展合作。而随后出台的“双高计划”也再次明确指出,高职院校应着力于应用技术的研发,解决生产生活中的实际问题。《高质量发展意见》则进一步指出要落实教师定期到企业实践的规定。这些政策为高职教师成为“能师”指明了发展方向。

(三) 服务技能社会的“培训师”

《高质量发展意见》首次提出了到2035年我国技能型社会基本建成的远景目标^[6]。我国建成技能型社会,需要培养数以亿计的“大国工匠”“能工巧匠”。然而,统计数据显示,我国技能劳动者占就业人口总量仅为26%,高技能人才仅占技能人才总量的28%^[7],提升劳动者技能的任务极为紧迫。国际职业教育发展经验表明,建立灵活的、充分适应劳动力市场需求变化的职业教育与培训系统,是有效缓解经济危机和就业矛盾的重要手段。面对经济高质量发展的需要,持续开展学徒培训、职前培训、在职培训,实现技能人才培养的终身化,是职业教育所应承担的时代重任。

2019年国家启动实施的中国特色高水平高职学校和专业建设计划指出,高职院校应积极主动开展职工继续教育,拓展终身学习服务。学历教育与职业培训相互融通的新的时代背景,赋予了高职院校教师更多的职责与功能。高职院校教师经过长期的专业技术与教育教学理念的教育与培训,是从事教育工作的专门人才。高职院校教师在开发培训课程、利用信息技术组织教学、管理课堂等方面,与企业培训讲师相比,具有明显的优势。职业教育高质量发展背景下,高职教师除了是教学的引导者、技术创新的实践者外,还应成为合格的培训者,能在面向退役军人、下岗工人、农

村转移劳动力和企业在岗培训、社区培训中大显身手。高职院校因为自身的特点,“双师型”教师的优势,培训内容的实用性,以及教学设施的先进性,使得针对企业生产一线的技术培训,不仅成为必要,而且确实可行。

二、高职教师专业发展面临的现实困境

(一) 教师发展的内生动力激发不够

潘懋元认为,大学教师发展的方式及其活动的有效性,取决于教师发展的外部动力与内部(自我)动力。教师发展的内部动力,来自于对自我价值的追求,其具有自主性、自觉性与持续性^[8]。种种现象表明,当前我国高职院校教师发展的内生动力不够充分,主要体现在:

第一,高职院校教师职业认同感不足。最近几年,党和政府出台多个文件,大力引导社会各界关注和认同职业教育,职业教育作为教育的重要组成部分,是不同于普通教育的一个类型教育,具有和普通教育同等重要的地位,这一理念正在逐渐为人们所接受。然而,承担着职业教育工作主体的教师,其职业认同感并未达到应有的高度。近些年学者们所做的实证研究,在很大程度上也证实了这一问题的存在。2020年教育部职业技术教育中心研究所课题组发布的《全国职业院校教情调查报告》显示,只有68.6%的高职教师认为当职教教师比普通教师更有价值,在职业归属方面,68.7%的高职教师表示在意别人如何看待职教教师群体^[9]。有研究者通过问卷调查和访谈了解到,高职教师虽然能认识到教师职业的崇高性和重要性,但对于自身所从事的职业,仍有低人一等的感觉,认为自己的工作不太受到家长和社会的重视与尊重^[10]。

第二,高职院校教师职业发展规划较为欠缺。高水平师资队伍是提升高职院校教育质量的关键因素,教师的职业发展也是学校发展的重要范畴。当前一些高职院校虽然成立了教师发展中心,但受机构功能的限制,许多学校仍然只停留在教师人力资源的管理层面,对教师的职业发展规划不够重视。有学者通过对某省52所高职院校人事管理部门调研了解到,该省的高职院校基本上都能够定期开展新教师入职培训,但有计划对教师职业生涯规划进行培训的学校不足30%^[11]。由于缺乏明确的职业目标与发展规划,一些高职院校教师普遍呈现出“被动”发展的状态,对自身职业认同感不够,内在驱动力不足。

(二) 教师发展的治理制度不完善

教师专业发展的制度,是指对教师专业成长起到一定

支持、促进和激励作用的相关制度组合^[12],这些制度及其运行方式整体构成了教师发展的动力机制。当前我国高职院校教师的专业发展动力机制严重不足,主要体现在入职时的“教师资格证书制度”和任职时期的“职称评审制度”均存在明显的制度缺陷。

第一,按照我国《教师资格条例》等法律的规定,高职院校教师资格证书制度沿袭的是普通高校的教师资格标准制度,在考察教师入职资格时,主要强调教师的学历以及相关专业知识掌握情况;考核的是教师关于普通高等教育学、普通心理学等知识的运用。而对教师在企业的工作经验,涉及教师实践教学能力等方面的考核极少。高职院校教师的入职标准,与职业教育教学的工作要求和职业教育教师专业发展的“双师素质”标准严重不符,新入职教师对职业教育的类型属性缺乏深刻认识,难以培养对本职工作的归属感,必将导致教师后续的专业发展动力不足。

第二,当前高职院校教师职称评审,虽然已经进行了很大程度的改革,但由于参照的是普通本科高校的教师职称评审制度,过于强调对教师科研的考核,没有真正打破“五唯”的局限。职称评审过程中忽视了对教师教学能力特别是实践教学能力的考核,这在很大程度上偏离了高职院校教师专业发展的方向。与普通本科院校相比,高职院校教师科研基础差、底子薄,教学任务重、课时多,以科研为导向进行职称评审,对许多教师而言存在难以克服的困难和问题。这也是高职院校教师专业发展动力不足的原因之一。

(三) 教师企业实践的机制建设失衡

我国历来重视高职院校教师企业实践。职教20条明确指出,职业院校教师每年至少1个月在企业或实训基地实训。随后出台的《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》(教职成[2019]5号),以及《关于在院校实施“学历证书+若干职业技能等级证书”制度试点方案》(教职成[2019]6号)等文件均体现了这一指导思想。尽管国家非常重视教师下企业实践锻炼,但在实施过程中仍然存在许多制度障碍。

一是企业界参与不充分。高职院校教师企业实践制度建设,涉及到教育界与产业界的跨界融合,因此在制度设计主体和执行主体的确定上,应充分考虑行业企业的参与和支持。然而现行的职业教育法律法规,多是强调企业的责任和义务,很少考虑企业的利益诉求。如《中华人民共和国职业教育法》指出,行业组织和企业、事业组织应当依法履行实施职业教育的义务。但是对参与职业教育的企业的利益却没有明确规定。高职院校教师去企业实践,必须遵守企

业的技术要求、工作规范与管理制 度, 而到企业实践的 教师往往很难适应企业的要求, 这样不可避免地增加了企业的用工与管理成本, 导致企业不愿意主动接纳高职院校教师到企业实践。

二是高职院校激励制度缺乏。高职院校生师比普遍较高, 教师承担着繁重的教学工作任务, 大部分教师的主要精力用于课堂教学。而到企业实践, 特别是参与企业的技术项目, 教师如果没有长周期、高强度的投入, 很难有实质性收获。在有效师资缺乏、无效师资存量过高的情况下, 高职院校疲于应付教学秩序的正常运转, 虽然制定了鼓励教师去企业实践的激励制度, 但难以真正落地实施。

(四) 教师继续教育的资源供给贫乏

2019年, 教育部等四部门印发的《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》(下文简称《实施方案》)指出, 要对接1+X证书制度试点和职业教育教学改革需求, 将1+X证书制度和相关标准等纳入教师培训的必修模块, 这从制度上规定了高职院校教师特别是“双师型”教师职后培训的内容。然而, 由于国家职业标准、国家教学标准的研发不完善, 企业提供的学习资源存在“内容贫乏、针对性不强、与专业匹配程度不高”等问题, 高职院校教师继续教育资源的供给实际上一直处于较为贫乏的状态。这也在很大程度上抑制了教师专业发展的积极性。

三、高质量发展视域下高职教师专业发展的路径选择

(一) 精准定位类型特征, 激发教师主动发展

一是大力提升教师的精神修养, 激发教师的教育情怀与责任担当。教师的职业内部动力主要包括职业兴趣、责任心、事业心等要素, 具有崇高精神性、潜隐性、自发性等特征^[13]。教师的精神修养是其内生动力的重要基础。针对当前高职教师职业认同感不足、职业规划欠缺的现状, 高职院校应加强教师崇高精神修养的教育与培训, 将精神修养回归到教师师德教育的核心地位。具体而言, 在高职教师的在职培训中, 应重点突出教育情怀等精神层面的培训, 矫正教师培训中重“技能”轻“精神”的状态。与此同时, 鼓励教师将教学反思与实践结合起来, 让教师的视野从课堂延伸至企业行业与社会, 增强其自身的自豪感、职责感, 从而产生教育教学创新的需要。对于高职院校教师来说, 只有对职业教育作为类型教育的特征有着充分的认识和理解, 才能真正树立献身于职业教育的职业理想, 培养站稳职业教育

讲台的职业兴趣, 从而不断地在工作中学习, 持续更新自己的知识和实践经验。

二是激发教师主动学习新知识 与技能的愿望, 增强教师的时代紧迫感。随着终身学习理念的深入人心, 作为传播知识、研究并生产知识的高校教师, 学习与发展已成为其专业发展的主题。在信息技术与网络技术迅速发展的背景下, 知识的生产与创新越来越高效, 个性化、多样化的学习方式正在成为常态, 传统观念中教师占据和主导知识的状况正在被迅速改变。新的时代背景下, 教师只有具备强烈的学习意识, 才能针对学生的学习特点和学习方式及时作出相应决策, 在教学与研究中进行反思和调整^[14]。对高职院校教师而言, 无论是在课堂教学中传授理论、技术知识, 或是深入企业承担生产技术研发工作, 都必须持续学习与研究, 不断进行自我更新、拓展自身专业内涵, 如此才能真正地实现专业发展。

三是引领教师深入学习国家职业教育政策与法规, 明确教师专业发展目标。教师的职业外部动力是指教师要从事该职业, 必须符合教师职业的相关规定, 达到相关的技术标准。职业教育教师除了遵守《教师法》等法律法规外, 还需要遵循国家关于职业教育教师发展的有关政策要求。例如, 《实施方案》从“师德”“技艺”“专兼结合”等方面对“双师型”教师队伍的特征进行了明确规定^[15], 这些要求为高职院校教师的专业发展指明了方向。高职院校教师除了学习所属领域的专业知识外, 还应深入研读国家和区域职业教育发展的政策文件, 深刻了解职业教育改革发展的环境与背景。这样才能把握职业教育发展的热点, 有效制定自身专业发展方向与目标, 在职业教育改革大潮中真正做到主动发展、全面发展。

(二) 加强内部治理制度建设, 厚植良性发展生态

一是树立“以人为本”的理念, 构建教师专业发展生态。美国著名管理学家彼得·德鲁克在《后资本主义社会》一书中提出了“知识工作”与“知识工作者”的概念^[16]。根据德鲁克的解释, 学者一般将那些利用知识资源, 承担着创造知识、运用知识任务的工作群体, 定义为“知识工作者”^[17]。知识工作者的劳动具有非限制性、专业性等特点, 发挥知识的效能是管理知识工作者的重心, 组织的任务就是将每个成员的长处与优势转化为具体的成效。就其本质而言, 高职院校教师属于知识工作者。高职院校组织因此要转变传统的人事管理理念, 强调“以人为本”, 从规范教师发展转向为激发教师自主发展, 促进教师与组织的协同共赢。

二是改革高职教师评价制度, 彰显高职教师的类型特

点。2020年10月,中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》,指出要改革教师评价,推进教师践行教书育人使命^[18]。新时期高职院校落实党和政府的政策要求,重点是应立足类型特色,明确内容要求。具体路径主要包括:第一,在教师准入制度中,明确规定“双师型”要求。教师除了要具有与本专业相关的一定年限的企业实践经历外,还应掌握职业教育教学的基本理论,如职业教育课程与教学论等领域的理论知识与方法论。第二,在职称评审中,坚持分类评价原则,强调职业教育教学理论研究成果的应用,加大教师产教结合的应用型研究和技术发明方面的考核权重,增加实践教学技能的评价内容,突出教师参与社会培训的成果与绩效。

三是建立教师团队合作机制,以优秀的制度文化引领教师队伍的发展。2019年5月,教育部印发的《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》指出,要组织团队教师集体备课、协同教研;要求教师分工协作进行模块化教学^[19]。将不同的专业背景、经验学识和技能的个体聚集到一起,实现知识在系统内的自由流动,能迅速促进高职院校教师完成角色重塑。一是建立团队成员学习融合机制,打造团队核心价值观,以优秀的团队文化引领团队发展,促进成员在团队目标、专业理念等方面的融合发展。二是构建团队成员知识共享平台。高职院校可依托“高水平专业群建设”“教师教学创新团队建设”等项目工作,建立专业群内制度化的共享机制,将校内外具有不同专业、背景、知识和技能的人才聚集在一起,通过知识共享,提升团队合力。

(三) 全面打造企业实践支持系统,实境提升专业技能

开展企业实践是提升师资水平的重要途径之一。《实施方案》指出,职业院校、应用型本科高校的专业课教师,每年应以多种形式参与企业实践或实训基地实训,实践时间至少累计1个月^[20]。《职业教育提质培优行动计划(2020-2023年)》进一步提出,要培育数以万计的产教融合型企业,依托国有企业、大型民企,建立覆盖主要专业领域的教师企业实践流动站^[21]。这充分体现了党和政府对推进高职院校教师企业实践的力度。全面打造教师下企业实践锻炼

的支持系统,提升教师专业技能,是促进高职教师专业发展的有效路径。

首先,优化教师企业实践管理体制,制定相应的激励措施,提升企业参与教师培养的的积极性。在宏观管理层面,政府应建立校企双方共同促进职业教育发展的协调体制,面向企业大力宣传国家发展职业教育的政策,促进企业对职业教育的认同与支持。其次,高职院校应主动作为,结合“1+X”证书工作,制定鼓励教师与定点企业长期合作的政策与制度,激励教师个体与企业签订长期的定点实践与服务协议,适当延长教师每次在企业实践的时长,保障教师企业实践的强度与深度,在此基础上全面提升教师企业实践的效果。最后,学校要完善与强化教师企业实践的相关制度,依托教师发展中心,从微观层面做好教师企业实践的培训与管理工作。从企业实践内容、专业与企业契合度、教师关于企业生产经营管理知识与技术技能知识的增长等方面着手,建立教师企业实践考核评价制度,确保教师企业实践的效果。与此同时,学校还可从年度考核、职称晋升、薪酬待遇等方面,针对不同类型的教师,制定操作性强的管理制度,鼓励教师积极主动参与企业实践。

(四) 丰富培训资源供给,全面提供发展支持

一是分层分类开发培训资源,增强学习资源的针对性。2006年以来,教育部、财政部已联合实施了三轮“职业院校教师素质提高计划”。当前的教师培训,正在从指令性计划配置培训资源,转向面向市场优选培训资源。高质量发展视域下,做好高职教师培训工作,应开发针对性强的培训资源,充分满足高职院校教师的个性化需求。二是提升培训资源的价值性,考虑高职院校教师的“双师”要求,开发教育内涵丰富、技术含量高的学习资源,应对接新专业目录和新专业内涵,将职业标准、职业技能等级证书标准、行业企业先进技术等纳入教师培训学习资源的开发与设计中,不断提升教师的创新能力。三是创新培训形式,利用大数据、云计算技术等对不同专业背景教师的学习目标进行分析,在此基础上推送个性化学习资源,充分利用信息化技术与手段,开展“线上”与“线下”相结合的教师培训。

参考文献

- [1] 筑波大学教育学研究会.现代教育学基础[M].钟启泉,译.上海:上海教育出版社,1986:443.
- [2] 丁金昌.建设“三能”师资队伍是高职院校发展的关键[J].职业技术教育,2012(21):23-24.
- [3] 国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知[Z].国发[2019]4号,2019-01-24.

- [4][6]中共中央办公厅, 国务院办公厅. 关于推动现代职业教育高质量发展的意见[Z]. 2021-10-12.
- [5]李栋. 人工智能时代教师专业发展特质的新定位[J]. 中国教育旬刊, 2018(9): 87-95.
- [7]刘晓, 钱莹楠. 技能型社会下产业工人队伍建设与职业教育使命担当[J]. 中国职业技术教育, 2021(33): 5-6.
- [8]潘懋元. 大学教师发展论纲——理念、内涵、方式、组织、动力[J]. 高等教育研究, 2017(1): 62-65.
- [9]教育部职业技术教育中心研究所课题组: 全国职业院校教情调查报告[N]. 中国教育报, 2020-10-16(10).
- [10]高振发. 高职教师职业认同与专业发展的相关性分析[J]. 教育与职业, 2018(19): 88-93.
- [11]叶丽心. 新时代高职院校教师职业生涯规划与发展研究[J]. 青岛职业技术学院学报, 2020(4): 22-25.
- [12]王为民. 走出“制度陷阱”: 高职教师专业发展制度的供给困境反思[J]. 河南大学学报, 2018(1): 137-142.
- [13]陈睿, 雷万鹏. 高校教师专业自主发展的价值意蕴与实践路径[J]. 湖北大学学报, 2021(4): 166-169.
- [14]张婷. 终身学习理念下教师教育改革[J]. 中国教育旬刊, 2019(1): 222-223.
- [15][20]教育部等四部门关于印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》的通知[Z]. 教师[2019]6号, 2019-08-30.
- [16]彼得·德鲁克. 后资本主义社会[M]. 上海: 上海译文出版社, 1998: 5-8.
- [17]罗仕国. 德鲁克关于知识劳动者的个人管理思想述评[J]. 科技管理研究, 2013(3): 141-144.
- [18]中共中央国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》[Z]. 2020-10-13.
- [19]教育部关于印发《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》的通知[Z]. 教师函[2019]4号, 2019-06-17.
- [21]教育部等九部门关于印发《职业教育提质培优行动计划(2020-2023年)》的通知[Z]. 教职成[2020]7号, 2020-09-16.

New Connotation and Paths Choice of Higher Vocational Education Teachers' Professional Development from the Perspective of High-quality Development

Xiang Li

Abstract In the context of high-quality development, teachers in higher vocational colleges are experiencing the processes of role transformation and integration from “teachers” who impart knowledge and skills, to “competent teachers” for enterprises’ skill innovation, and then to “trainers” who serve the skill-oriented society. However, at present, higher vocational colleges are still faced with issues such as insufficient stimulation of endogenous motivation for teachers’ development, insufficient construction of teacher governance system, unbalanced construction of teachers’ enterprise practice mechanism, and absence of supply of continuing education resources for teachers. From the perspective of high-quality development, if higher vocational education wants to promote the professional development of teachers, firstly, it needs to accurately position the type characteristics and stimulate teachers’ active development. Secondly, it needs to enhance the construction of internal governance system and cultivate a healthy development ecology. Thirdly, it should comprehensively construct the supporting system of enterprise practices and improve professional skills in real scenarios. Fourthly, governments, schools, and enterprises should work together to develop training resources to fully support teachers’ development.

Key words high-quality development; higher vocational education teachers; professional development; new connotation; paths choice

Author Xiang Li, associate professor of Social Occupations and Vocational Education Research Institute of Wuhan Polytechnic(Wuhan 430074)