

“双高”背景下高职院校教师专业发展现状及析因

李永,段琼辉,胡新岗,黄陈

(江苏农牧科技职业学院 教师发展中心 江苏 泰州 225300)

摘要:“双高计划”是引领新时代职业教育实现高质量发展的战略部署,要实现“双高计划”建设的目标任务最主要的是要依靠一支高素质的创新型专业化发展的高职教师队伍。“双高计划”背景下高职院校教师专业发展的研究逐步开展,课题组通过文献梳理、考察调研等方式,总结当前高职教师专业发展存在的三大问题,分析制约教师发展四大因素及成因,希望为当前及今后高职院校教师专业发展提供参考。

关键词:“双高”建设;高职院校;教师专业发展;成因

中图分类号:G710

文献标志码:A

文章编号:2096-000X(2022)12-0161-04

Abstract: "Double High-levels Plan" is a strategic plan to lead vocational education in the new era to achieve high-quality development. To achieve the goal of "Double High-levels Plan", the most important task is to rely on a high-quality innovative professional development of higher vocational teachers. Under the background of "Double High-levels Plan" plan, the research on teachers' professional development in higher vocational colleges is gradually carried out. Through literature review, investigation and research, the research group summarizes the three major problems existing in teachers' professional development in higher vocational colleges, and analyzes the four major factors restricting teachers' development and their causes, hoping to provide reference for teachers' professional development in current and future higher vocational colleges.

Keywords: "double high" construction; higher vocational college; teacher professional development; origin

高职院校“双高”建设同本科院校“双一流”建设是推动我国高等教育综合实力和竞争力的重要举措。“双高”建设是中国高等职业教育发展史上又一个里程碑式的战略举措,对实现职业教育高质量发展具有划时代的重大意义。“双高”建设的启动标志着中国高等职业教育进入了高质量发展时期,“双高”也成为引领新时代职业教育实现高质量发展、提升职业教育吸引力及其人才培养竞争力、打造技术技能人才培养高地的重要抓手。

自2019年“双高计划”启动以来,“双高”建设迅速成为学者和学术界关注的热点问题。两年来,许多学者已经围绕“双高”开展了诸多研究,取得了一些成果,其中既有宏观方面的研究,如战略定位与建设逻辑^[1]、内涵与路径选择^[2]、建设预期与推进策略^[3]、理念与思路^[4]、建设思路和实施路径^[5]、现实困境与破解策略^[6]等,又有微观层面的探讨,如教师教学创新团队^[7]、专业群建设策略^[8]、教师队伍建设^[9]、“三教”改革^[10]、国际化研究^[11]、治理能力^[12]等。通过

查阅这些相关成果,并进行理论和实践分析,结合实地调研、交流考察结果,分析了双高背景下高职院校教师专业发展的现状,梳理制约高职院校教师专业发展的现状及因素,并对成因进行了分析。希望对今后相关研究提供参考和借鉴。

一、现状

我国教师专业发展研究相对国外而言,起步较晚,李文静等^[13]以文献计量分析法,查找新世纪以来我国职业教育教师专业发展研究的文献,剖析我国职业教育教师专业发展研究的现状及发展趋势,是对新世纪以来我国职教教师专业发展理论研究上的比较详细的梳理。该文得出如下结论:(1)目前从研究队伍而言,我国职业教育教师专业发展研究的学者人数较多,但专注于该领域研究的作者数量较少,且对于职业教育教师专业发展研究处于较为分散的状态,作者之间的合作较少,我国职业教育教师专业发展研究机构数量较多,大学和高职院

基金项目:国家职业教育教师教学创新团队课题研究项目“新时代高等职业院校药品生产技术专业领域团队教师教育教学改革创新与实践”(ZD2020090101);江苏省高等教育教学改革研究重中之重课题“以三教改革引领药品生产技术专业人才培养的创新与实践”(2019JSJG013);江苏高校哲学社会科学研究基金项目“产教融合背景下高职院校‘双师型’教师队伍建设研究”(2019SJA1986);中国职业教育技术学会课题“‘双高建设’视阈下高职院校教师专业发展路径研究”(2020C0321);泰州市第五期“311高层次人才培养工程”资助项目(泰人才办[2017]6号)作者简介:李永(1980-),男,汉族,河南济源人,硕士,副教授,研究方向为高职教育管理和教师发展。

校为主要依托,已经形成了部分有影响力的学术团体,且全国性的职业教育教师专业发展研究机构规模已具雏形。(2)从研究的主题而言,我国职业教育教师专业发展研究主要集中在教师专业化、双师型教师、高职院校等方面;与职业教育教师专业发展研究联系较为紧密的关键词依次是教师专业化、双师型教师、高职院校等;(3)从研究内容而言,高等职业教育教师专业发展研究目前主要分为两个方向,即借鉴国外高职教育教师专业发展的有益经验促进我国教师专业发展的研究、针对我国高职教育教师专业发展中存在的现实问题的研究;(4)从研究深度而言,职业教育教师专业发展研究开始向纵深发展,由原来关注职业教育教师专业发展能力到重视专业发展标准制定,实现了向深度研究的转变。江苏理工学院聂伟进^[14]分析了“双高计划”背景下高职院校教师专业发展的困境,主要有高职教师选择型教师教育模式的无奈、高职院校教师专业核心能力欠缺、高职教师专业发展意愿不足、高职教师专业发展制度缺位和教师教育教学团队整合发展的难题等。

二、主要存在问题

(一)教师个人对专业发展重视不够,自我发展内生动力不足

诸多研究表明:高职教师职业认同感不强,专业发展内在动力不足。从前期的调研结果来看,高职院校教师对教师专业发展关注很少,在我们的抽样调研中有些老师基本没有听说过“教师专业发展”或者“教师专业化”,少部分教师听说过教师发展中心,有部分教师未听过,也不知道本校是否有“教师发展中心”或者类似的机构,有近30%的教师听说过职业生涯规划,学校也组织了相关比赛,但真正落地执行实施的相对较少,都是为了比赛而撰写材料。这些都表明高职院校教师对教师专业发展相关知识和领域涉猎较少,对自身专业发展了解不足,未能够开展“由理论到实践”的系列活动,内生动力不足,大多数是“围绕着学校通知”转。这一结果于大多数研究成果基本一致,只是表述差异而已。如李运庆^[15]研究了江苏职业教育教师的专业发展,发展存在“自主学习意识和氛围相对不足”的问题;陈叶等^[16]调查“双高计划”下高职教师专业发展的问题时发现“教师自身专业认同感低、专业自主意识不强”等。

(二)学校组织机构不够健全,对教师专业发展支持力度不够

自教育部批准30个“十二五”国家级教师教学发展示范中心以来,各省教育厅也发文支持建设校级教师教学发展中心。高职院校教师发展中心也逐步建立起来。

但是各校重视程度不一,执行力度也有差异。在调研中,发现有些高校还没有教师发展中心及类似机构,在“双高计划”建设高职院校中也有少部分未有明确的“教师发展中心”这一类机构的。这与学者们的研究结论不谋而合。如段琼辉等^[17]研究表明高职院校在机构设置中设立了教师(教学)发展中心或者教师发展工作部的比例仅超过40%。

(三)教师团队建设重视程度不够,个人发展与团队建设有待同频共振

通过调研发现:大多数“双高”院校对教师个人培养高度重视,教学名师、各类人才工程成绩突出,但是在团队上还存在着不足。高水平学校建设单位(B档)淄博职业学院曾照香等^[18]总结了当前职业教育教师教学创新团队建设存在的主要问题,如团队发展目标不明确、团队结构不合理、团队成员凝聚力不强、团队培训体系不完善、考核激励机制不到位等。高水平专业群建设单位(A档)长春职业技术学院隋秀梅^[19]总结了“双高”背景下高职院校“双师型”教师教学创新团队建设中面临的问题:主要有“双师型”教师企业实践经验缺乏,达不到“高水平”标准;“双师型”教学团队结构不尽合理,不符合“结构化”要求;“双师型”教师培养缺少动态管理和考核激励机制。

三、影响因素及原因分析

(一)教师关注点不同

教师普遍关注度较高的是“职称评审”“岗位设置”“绩效考核”等,而非“专业发展”,造成这一局面的原因是多方面的。首先,每个教师由于自身经历、家庭背景、工作环境、学历学识等的差异存在兴趣和关注点的不同。其次,所在学校、身边朋友、社会环境等对教师专业发展支持程度和宣传力度不一样,造成了教师对专业发展研究和关注偏低。最后,研究机构力量薄弱、相关成果的影响力不大、成果理论水平不够或不符合实际,对教师发展的引导性不够、帮助不大,不足以引起社会的广泛关注。诸多原因汇集到一起,结果就是教师专业发展研究仅仅是个人爱好,是个别学者和研究者的研究领域,未能够引起广大高职教师的关注。

(二)学校组织机构的职能发挥不足

孔巧丽^[20]在全国选择56所“双高”院校,发现设立有教师发展中心的学校有28所,比例达到50%。其中20所院校的教师发展中心挂靠人事处、合署办公,2所挂靠教务处、合署办公,1所挂靠宣传部、合署办公,5所院校独立设置二级单位^[17-18]。从教师专业发展的角度来看,学校组织机构不够健全,教师发展中心的设置不足,功能发挥不足。目前在机构设置方面还处于初级探索阶段,用于

教师发展中心的人力、财力、精力等支持不足。高职院校教师发展中心的组织机构、人员配置、制度建设、网站建设、经费保障等均存在或多或少的问题,未能够形成教师发展中心运行的配套支持体系。

(三)教师发展相关政策文件未能贯彻落实

经过多年发展与研究,教师专业发展理论已经得到教育行政部门的高度重视,诸多文件中提出要健全教师发展支持服务体系。如《职业院校教师素质提高计划(2017-2020年)》中明确提到“完善国家级、省级、市级、校级校企共建的教师专业发展支持服务体系”,教育部等六部门印发的《关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见》中指明要“建设高校教师发展平台,着力提升教师专业素质能力”“建实建强教师发展中心等平台,健全教师发展组织体系。高校要加强教师发展工作和人员专业化建设,加大教师发展的人员、资金、场地等资源投入,推动建设各级示范性教师发展中心”等。但是贯彻落实的程度还不够、基层组织执行力度有待加强。

(四)个人发展与团队建设相互剥离,融合发展程度有待提高与加强

在“双高计划”前后有两个比较重要的团队,分别是“全国高校黄大年式教师团队”和首批“国家级职业教育教师教学创新团队”。2018年1月3日,教育部公布201个首批“全国高校黄大年式教师团队”,其中高职院校有9个教师团队入选,9所学校中,2019年入选“双高”建设学校6个,虽然南京工业职业技术学院不是“双高”学校,但是是一所本科层次职业技术大学,另外河南和湖北各有一所非“双高”建设高职院校教师团队入选,统计结果见表1。2019年8月6日,教育部公布首批“国家级职业教育教师教学创新团队”,在高职院校遴选确定首批国家级职业教育教师教学创新团队立项建设单位120个,国家级职业教育教师教学创新团队培育建设单位2个。其中有些学校入选“双高计划”建设单位,有些也未入选。以江苏13个团队为例,统计结果见表2。2019年12月,教育部、财政部公布了“双高计划”单位名单,其中高水平学校建设单位56所,高水平专业群建设单位141所^[21-22]。

表1 高职院校入选首批“全国高校黄大年式教师团队”情况一览表

序号	所在高校	团队名称	负责人	备注
1	山西机电职业技术学院	数控技术专业教师团队	李粉霞	高水平专业群建设单位(B档)
2	南京工业职业技术学院	人工智能工业应用教师团队	王晓勇	公办本科层次职业技术大学
3	浙江机电职业技术学院	智能控制技术教师团队	金文兵	高水平学校建设单位(A档)
4	山东商业职业技术学院	“信念坚定,勇于创新”思想政治理论课教学科研教师团队	王岳喜	高水平学校建设单位(A档)
5	郑州铁路职业技术学院	现代轨道交通技术教师团队	张中央	高水平专业群建设单位(B档)
6	河南经贸职业学院	管理学教师团队	王金台	
7	湖北中医药高等专科学校	中医学教师团队	刘世红	
8	深圳职业技术学院	植物保护学科教师团队	江世宏	高水平学校建设单位(A档)
9	重庆工业职业技术学院	汽车制造专业群教师团队	赵计平	高水平学校建设单位(B档)

表2 江苏省高职院校入选首批“国家级职业教育教师教学创新团队”情况一览表

序号	学校名称	专业方向	备注
1	南京工业职业技术学院	电气自动化技术	职业本科学校
2	苏州工业职业技术学院	工业机器人技术	高水平专业群建设单位(C档)
3	常州机电职业技术学院	工业机器人技术	高水平学校建设单位(C档)
4	常州信息职业技术学院	软件技术	高水平学校建设单位(B档)
5	南京交通职业技术学院	汽车运用与维修技术	
6	无锡职业技术学院	物联网应用技术	高水平学校建设单位(A档)
7	南京信息职业技术学院	电子信息工程技术	高水平学校建设单位(B档)
8	江苏农牧科技职业学院	药品生产技术	高水平学校建设单位(B档)
9	常州工程职业技术学院	应用化工技术	高水平专业群建设单位(B档)
10	江苏经贸职业技术学院	电子商务	高水平学校建设单位(C档)
11	无锡商业职业技术学院	电子商务	高水平专业群建设单位(C档)
12	苏州卫生职业技术学院	护理	
13	徐州幼儿师范高等专科学校	学前教育	

比较三个名单发现,高职院校对教学团队的重视程度不一,因此高职院校教师教学团队建设的重视需要加强,有些院校即使入选了“双高”建设,在团队建设方面还有待加强。2021年上半年启动第二批“全国高校黄大年式教师团队”和“国家级职业教育教师教学创新团队”的遴选,估计下半年会公布结果,到时候团队建设的差异会更加明显。但是普遍存在的问题就是高职院校重视程度不足,围绕优秀教师打造团队意识不强,个人发展未能与团队发展形成合力。

四、结束语

“双高”建设计划强调内涵建设,由注重规模向提高质量转变,目标成果是建设高水平学校50所左右和高水平专业群150个左右,每五年滚动支持。只要瞄准标志性业绩,产出高质量、高水平的成果,就可能在下一轮的申报中脱颖而出。而教师作为学校发展的第一资源,各“双高”院校必然会高度重视,也必然会在职称、岗位、考核等工作中加以体现,希望各个高职院校也能够转变认识,从内涵建设出发,加大教师发展中心建设,建立健全教师发展支持与服务体系,营造教师专业发展氛围,激发广大高职教师自我发展内生动力,打造一支政治素质强、教学水平高、业务能力优、专业发展好的新时代职教教师队伍。

参考文献:

- [1]潘海生,周柯,王佳昕.“双高计划”背景下高职院校战略定位与建设逻辑[J].高等工程教育研究,2020(1):142-147.
- [2]李思阳,罗冲,孔庆新.双高院校高质量发展的内涵与路径选择[J].职教论坛,2021,37(3):150-153.
- [3]刘晶晶,和震.“双高计划”背景下高等职业教育的建设预期与推进策略[J].现代教育管理,2020(1):115-122.
- [4]周建松.高水平高职院校建设的理念与思路研究[J].职教论坛,2018(1):6-10.
- [5]张宇,徐国庆.“双高计划”高职院校建设思路和实施路径的分析与探讨[J].现代教育管理,2020(2):110-116.
- [6]朱正茹,杨剑静.高职院校推进“双高计划”的现实困境与破解策略[J].教育与职业,2020(9):43-48.
- [7]李梦卿,陈佩云.“双高计划”背景下“双师型”教师教学创新团队建设研究[J].教育与职业,2020(8):79-84.
- [8]李伟只.“双高计划”背景下高职院校特色专业群建设策略[J].中国职业技术教育,2020(5):34-38.
- [9]崔宇馨,石伟平.双高院校“双师型”教师队伍建设:逻辑、困境与路径[J].职教论坛,2020,36(10):90-95.
- [10]秦华伟,陈光.“双高计划”实施背景下“三教”改革[J].中国职业技术教育,2019(33):35-38.
- [11]康卉,党杰,蒋涛.“双高”背景下高职教育国际化探究[J].教育与职业,2021(6):39-42.
- [12]张国民,梁帅.“双高”语境下高水平高职院校治理能力提升路径研究[J].职业技术教育,2020,41(31):11-17.
- [13]李文静,马秀峰.新世纪以来我国职业教育教师专业发展研究透视——基于CNKI的文献计量分析[J].职教论坛,2020(3):69-76.
- [14]聂伟进.“双高计划”背景下高职教师专业发展:机遇、困境与突围[J].中国职业技术教育,2021(10):58-63.
- [15]李运庆.江苏职业教育教师的专业发展问题及路径探析[J].职教通讯,2020(3):72-77.
- [16]陈叶,胡小桃.“双高计划”下高职教师专业发展的问题与路径[J].大视野,2019(6):46-51.
- [17]段琼辉,李永,黄陈,等.国内高职院校教师发展中心建设现状与存在问题析因[J].高教学刊,2018(12):63-64+67.
- [18]曾照香,李良明.“双高计划”背景下职业教育教师教学创新团队建设研究[J].职业技术教育,2021,42(2):53-56.
- [19]隋秀梅,高芳,唐敏.“双高”背景下高职院校“双师型”教师教学创新团队建设研究[J].中国职业技术教育,2020(5):93-96.
- [20]孔巧丽.新时代高职教师队伍建设的成效、问题与出路[J].教育与职业,2021(6):70-76.
- [21]中华人民共和国教育部.教育部关于公布首批全国高校黄大年式教师团队的通知[EB/OL].http://www.gov.cn/xinwen/2018-01/22/content_5259244.htm.
- [22]中华人民共和国教育部.教育部关于公布首批国家级职业教育教师教学创新团队立项建设单位和培育建设单位名单的通知[EB/OL].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/201908/t20190821_395361.html.