

# 基于类型的高职教师专业发展影响因素、 标准定位与养成路径

郑 凉

(浙江工贸职业技术学院, 浙江 温州 325003)

**[摘 要]** 高职教师专业发展是高职教育高质量发展和“双高计划”高质量建成的有力保障, 是新时代推动职业教育现代化的基础。深入研究高职教师专业发展的影响因素, 明确高职教师专业标准定位的新趋向, 通过对国内外高职教师专业标准研制的分析, 确定基于类型的高职教师专业发展标准框架。从制度建设、培养方法探索、岗位胜任力提升、教师帮扶、领军人才培养等视角, 探索高职教师专业发展养成路径, 将有力促进高职师资队伍高质量建设和发展。

**[关键词]** 类型; 高职; 教师专业; 标准

**[中图分类号]** G715 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1005-5843(2022)04-0060-06

**[DOI]** 10.13980/j.cnki.xdjyxx.2022.04.010

一流的教育质量必须要有一流的师资。高职院校建设“双师型”教师队伍, 深化产教融合、校企合作, 是高职人才培养的内在规律。《国家职业教育改革实施方案》把职业教育国家标准构建、打造“双师型”教师队伍提到制度建设层面予以建设, 专门出台了《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》, 旨在打造“国家工匠之师”, 基于类型的高职教师专业发展受到党和国家的高度重视。因此, 深度探索影响高职教师专业发展的诸因素, 厘定高职教师专业标准, 并探索其有效构建的途径和方法, 是当前高质量推进高职教育的必由之路。

## 一、高职教师专业发展的影响因素

### (一) 属性因素

高职教师专业能力受产业人才培养和产业服务

双重因素的影响, 两者相辅相成, 协同一致。培养对象的培养要求决定教师专业发展的基本内涵。《国家职业教育改革实施方案》将高职教育的培养目标定为“培养大国工匠、能工巧匠”, “高素质技术技能人才”<sup>[1]</sup>, 这一目标定位, 决定高职教师必须突出职业性和高等性。职业性和高等性成为定义高职教师专业发展能力的基本属性。职业性由教师职前的专业知识、职后的职业经验及两者合成的专业技能构成。高等性是对职业性程度的要求。职业性主要由教师的专业知识、技术知识和人文知识构成, 并以职业技能(能力)的形式呈现。以类型教育将职业教育区别于普通教育, 其本质根源即在于此。职业性成为职业教育话语的惯用语, 也成为职业教育的基本要求, 但即便如此突出、明确的要求, 职业教育的不足却始终在这一点上难以改善。

**[收稿日期]** 2022-01-19

**[基金项目]** 浙江省教育科学规划课题“‘双高计划’建设背景下高职院校教师专业能力发展标准研究”(项目编号: 2020SCG211); 浙江省教育厅研究项目“高职院校教师专业发展网络支持服务体系构建与研究”(项目编号: Y202045336)。

**[作者简介]** 郑凉(1978-), 女, 浙江绍兴人, 教育学硕士, 浙江工贸职业技术学院助理研究员; 主要研究方向: 职业教育、教师教育与发展、人才建设。

教师在研究生教育后,专业知识丰富了,但技术知识和能力不足,主要表现在教师实践能力缺乏,尤其是高职扩招,快速补充教师之后;企业师傅具有实践技能,但专业知识不足、知识的系统性不足,招聘具有适应性的、具有企业经历的人才难。同时,教师人文素养欠缺,应试教育导致高校提供的人才具有学科知识的高分数,但缺乏丰厚的人文修养,在综合素质方面存在不足。进入新时代,“双高计划”建设对高职教育提出了新要求,高等性的属性得到了显著提升,建立世界一流的高等职业教育对师资的要求更加突出。

## (二)需求因素

现代高职教师专业能力是一个发展性因素,主要受产业发展的影响,涉及产业的升级、产业转型、新型产业的出现,由此带来产业岗位的变迁、岗位能力和技能要求的提升。新一轮科技变革、产业信息化智能化,新技术新产业新岗位不断涌现,我国迈入新发展时期,产业转型升级加速,经济结构快速调整,各行各业对新型人才的需求成为新常态。这些新变化,要求高职教师顺应时代和产业变化的要求,不断提升自己的专业技能,并且在教学实践过程中学习新的技术、掌握新的技能,以解决产业的新问题,传授学生新技术、训练学生新技能。首先,要因势提升专业素养水平,包括专业知识、专业技能、职业道德、教育理念等,面向产业需求,培养具有新技术新技能的高素质人才。其次,要提升产业实践能力。校企合作、产教融合是现代职业教育的基本途径,是教师培养学生技术技能和职业素养的根本方式,教师需要具有产教协同的能力,加强与行业企业社会合作,共同开发专业标准、开展课程建设和教材开发,协同开展人才培养。最后,要提升信息化能力。信息化、智能化是现代产业的基本特征,将信息技术、大数据、智能技术融入专业教学、课程建设是高职教师必备的现代技能,“互联网+专业”“互联网+教学”也是现代职业教育的新常态,教师需要学会智慧课堂建设,协同推进数字资源共建共享,促进学生泛在、自主和个性化学习。

## (三)学情的特殊性因素

职业教育对教育技能的特殊要求,使之不同于普通高等教育,而需要关注教育、教学技能。高等教育是年满18周岁的“成年人”教育,在学习上具有自主性、独立性是高等教育的基本特性。高校教学本质上应以启发、探索、研讨等方式促使学生自

主学习,而区别于基础教育学生因“不成熟性”而需要注重教育的方法和技巧。高职的特殊性,就在于它属于高等教育,却需要借鉴基础教育的一些教育技能和方法,这是由其特殊的“学情”决定的。高职学生的来源具有多样性,主要是普高招生的“大专批次”生源和中职生源,这些生源的共性特征是知识基础薄弱、欠缺良好的学习习惯、学习能力较弱、学习动力和自信心不足等,这些因素都不利于教学,需要教师具有较高的教育教学技巧,运用一定的方法促进、督促学生学习。而高职教师与其他普通高等教育学校教师一样,均缺乏师范教育所必要的教育学、教育心理学、专业教学法等知识和技能训练。

## (四)制度因素

制度属于对教师专业发展产生影响的外部因素,是一种干扰性因素。教师专业发展受制度的导引和规约。高校教师发展直接关联的制度主要涉及资格制度、教师录用选拔制度、职称评审制度、教师绩效评价考核制度、师资管理制度等,这些制度从师资准入、专业能力构成、水平程度、行为规范等方面对教师形成硬约束。“双师型”教师这个概念,从教师的专业实践能力角度区分于普通高校对教师发展的要求。教育部等四部门在《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,在新时代要建设“高素质双师型教师队伍”,强调新教师准入的双师前提,要求分层分类建设教师专业标准体系,以评价机制的改善促进教师专业化水平不断提升<sup>[2]</sup>。现代评价制度有一个共同的缺陷,就是重科学、轻人文。高职教师评价机制也不例外,更多的是研究、探索、强调评价机制的科学性,却乏见提人性化的评价机制,价值评判被忽视。教师教学任务重,工作压力内卷,就是忽视价值评价、忽视人性化维度,单一极端追求所谓“科学化”和绩效的结果。单维度的极限压力和人的机体承载的有限性,导致消极的、形式主义的教学表现。知识生产受人的主观能动性的影响很大,合理的激励机制和评价制度更有利于教师的成长和教学效能的发挥。

## (五)动力因素

教师专业标准规范的是教师的基本素养,是教师质量的基本保障。教师专业发展追求的不仅是基本质量,更要追求优质高能,才能真正提高学生的培养质量,才能培养大国工匠。教师专业发展的动力源于内部,而非外部。由于高职教育急遽扩张,

高职学生总量与师资总量比例失调,教师教学工作量负荷严重超标,专任教师教学任务及各类教学关联项目、活动过多,压力过大,影响自身教学能力和专业能力提升。有研究将教师专业发展动力体系分为环境驱动、效能驱动、情感驱动和价值驱动等4个维度,通过外部激发、需求匹配、专业认同、价值联动的方式促进青年教师内在动力的生成与发展,而前提是对教师主体的尊重,关键是专业认同和价值认同,同时要关注“个体与环境互动过程中形成的各种愿望、意向、目的”,针对不同动力来源,建立相应的发展机制和保障体系<sup>[3]</sup>。

## 二、高职教师专业标准定位

### (一) 专业标准定位出现新趋向

一是标准的制度关注。早在《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》中,就提出要制定教师资格标准,职业教育教师资格标准则要符合职业教育特点。党的十八大之后,随着对职业教育质量的高度重视,《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》明确提出“完善教师资格标准,实施教师专业标准”<sup>[4]</sup>。其后,国家对于教师专业标准的关注更加重视。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》要求“提高教师专业能力”,搭建教师专业发展平台,对教师专业发展的要求更加具体明确。这个文件对职业教育教师资格标准作了具体规定:“完善职业院校教师资格标准,探索将行业企业从业经历作为认定教育教学能力、取得专业课教师资格的必要条件。”<sup>[5]</sup>技能水平、专业教学能力是两个衡量教师专业能力的基本要素。由资格标准变为专业标准是在《国家职业教育改革实施方案》中体现的,方案要求“实施教师和校长专业标准”。《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》对此进行了明细化解释,提出要分层分类建设教师专业标准体系,而且要覆盖所有课程,包括专业课、实践课,乃至公共课,对原有的《中等职业学校教师专业标准(试行)》要进行修订,对高职、应用型本科要结合“类型”教育的特征进行研制,形成“标准体系”。

二是标准定位的新趋向。高职教师专业能力的发展,从属性而言受高职人才培养需要和产业发展需要的影响,因此从属性视角对高职教师专业能力标准定位,主要涉及思想政治素质与师德、专业知识与能力、技术技能(即实践能力)、教育教学能

力以及专业发展能力5个方面。这是常规的分类,基本上包含了教师从事高等职业教育所需要的能力和知识。基于职业教育作为一种“类型”的教育的区分,在指标细分上,需要加强技术技能实践操作方面的分量,需要突出“双师型”性质。产业是发展的、岗位是变迁的,尤其在新时代,不仅众多传统产业、岗位在快速地消失,而且众多新兴的产业、岗位也在不断地转型升级之中,教师专业能力建设要有这种“职业适应性”。新时代职业教育面对的是现代化的国际产业竞争,要解决的是高端制造业的技术技能问题,而不再是传统的“熟练技工”,因此对培养对象综合文化素养的要求得到进一步的提升。与此相适应,高职教师在文化素养、思想政治教育、师德方面需要具有相应的更高的水平,教师在人的教育的理念、课程思政的能力方面需要加强修养。中共中央国务院印发的《中国教育现代化2035》就将师德师风作为“评价教师素质的第一标准”,要求长效化、制度化推动师德师风建设。

### (二) 基本框架

一是国内外高职教师专业标准研制的经验分析。我国高职教师专业能力标准的研究在2007年前后就有文献可查,如广东省的多个研究成果:广东省职业技术教育综合改革推进计划研究课题“职业院校教师专业能力标准体系的构建研究与实践”;广东省职业技术教育综合改革推进计划保障体系重点研究项目“高职院校教师专业能力标准研究”;等等。其后的研究减少,近年随着国家职教政策对高职教师专业标准的关注,相关研究又一次成为聚焦点。有研究从促进高职教师专业化的角度,将高职教师专业能力标准设计为“人格特质与职业态度、专业知识与素养、专业实践能力、专业教学能力、研究能力与专业发展能力”5个一级指标<sup>[6]</sup>,但其在专业素养指标下设人文素养,实质上专业素养与人文素养是有区分性的,不能涵盖。同时,其将指标层次区分为基本要求、力能胜任、卓越境界3个层级,违反了标准只能是每一层次的最低要求的原则,而且第三境界相当于虚拟的层级——追求的方向和理想境界。个别研究将高职教师的专业能力标准分为专业品质、专业知识、专业能力3个基本方面<sup>[7]</sup>,范围则有些狭小。总体而言,国内对高职教师专业标准的研究能够涵盖师德、人文素质、专业知识与能力、专业实践能力、教育教学能力、科研及未来发展等各个方面,但就某一个标准而言,各

有侧重，如指标体系构建缺乏理论指导、指标选择简单且科学性不足、指标具体描述缺乏等。国外职业教育教师专业标准研究主要聚焦欧美澳等国家或地区。例如：英国职业教育教师专业标准的三维框架，即专业品质、专业知识与专业理解、专业技能；英国的标准更侧重教育性；欧盟标准为管理、培训、发展与质量保障、工作关系网构建等4个方面<sup>[8]</sup>。上述标准的共性特征是：作为准入门槛、关键技能。美国生涯与技术教育教师专业能力标准从5个方面构建：教学责任、学科知识与教育教学知识、管理和监督、反思与经验、学习共同体组织<sup>[9]</sup>。国外的这些标准因为并非是针对高等职业教

育的，甚至只是针对“学科”的，如全美专业教学标准委员会(NBPTS)所开发的标准就是面向基础教育(即到成人期前期)的，“技术教育”只是“中小学”各课程中的一门“学科课程”，并非如我国的中职或高职教育。因此，这些标准更加注重“教学性”，而且带有资格准入的特点，即有利于促进教师“合格”，而未必有利于促进教师“优秀”。

二是基于“类型”的基本框架。基于我国高职教育发展的“类型”特点和新时代“双高计划”建设的需要，以及现代产业发展对高职人才培养的要求，相应地建构了高职教师专业发展标准基本框架，具体内容见表1。

表1 高职教师专业发展标准基本框架

| 一级指标    | 二级指标   | 三级指标                                           |
|---------|--------|------------------------------------------------|
| 职业素养    | 政治素养   | 立德树人，热爱祖国，坚持党的教育路线、方针、政策，遵守法律法规；社会主义核心价值观、课程思政 |
|         | 职业道德   | 师德师风，尊重学生、教育责任                                 |
|         |        | 职业道德修养、人文素养、以身示范                               |
|         | 职业态度   | 以学生发展为中心，促进学生德智体美劳全面发展；团队精神、团队建设，工作态度          |
| 专业知识    | 专业学科知识 | 专业基础知识、专业发展前沿动态                                |
|         | 行业发展知识 | 新技术、新技能、新理念                                    |
|         | 职业发展知识 | 本专业职业资格与标准                                     |
| 专业能力    | 专业发展理念 | 产教融合、校企合作职教理念                                  |
|         | 专业实践能力 | 熟练的专业技术技能、操作能力                                 |
|         | 合作沟通能力 | 校企合作能力、沟通交流能力                                  |
| 教育教学    | 教育教学知识 | 教学知识，教育理念和 Learning 理论                         |
|         |        | 心理知识，高职学生的身心发展规律                               |
|         |        | 创新创业教育与就业指导知识                                  |
|         | 教学实践能力 | 教学设计、策略、方法、评价能力                                |
|         |        | 教学组织能力，教学管理能力                                  |
|         |        | 教育信息化知识与技能                                     |
|         | 教学建设能力 | 教学建设能力，制订专业人才培养方案，参与实训基地建设                     |
|         |        | 课程建设能力，制订课程标准，课程开发                             |
|         | 教学反思能力 | 教学研究、教学改革                                      |
| 研究与发展能力 | 研究创新能力 | 专业领域的研究能力，技术创新、新产品开发                           |
|         | 应用服务能力 | 社会与企业咨询服务，技术攻关，社会培训服务，社会与文化服务                  |
|         | 职业发展   | 职业发展、生涯规划                                      |

教师专业发展标准在本质上是提供教师准入与教师评价的一个基准,是一个观测点。我国已有高等教育教师资格证制度,是准入制度,但缺乏国家性的准入评价指标及标准。同时,教师资格证书评价的主要是教师的专业与教学知识和能力,对职业素养、研究与发展能力的评价难以进行;标准具有最低要求的性质,对教师发展的个性化、卓越性的促进还存在争议,这些都是未来需要深入研究的问题。

### 三、“双高计划”建设背景下高职院校教师专业发展养成路径

#### (一)基于“双高”专业标准,打造一流“双师型”教师队伍

根据高职院校“双高计划”建设要求,着力推进校企合作教师发展中心建设,完善教师专业发展体系和“双师型”教师评价考核体系、分配制度,健全教学监督与保障体系。突出一流师资标准的开发,研制、优化“双师型”教师认定标准、高层次技能型人才认定标准、教师专业校本标准等,促进教师加强师德师风建设,改进教学方法与手段,提高课程改革与教学设计能力、教学水平、科研与技术服务能力。

#### (二)实施高水平教师创新团队建设,探索校企联动团队培育模式

一是建设教师教学创新团队。组建以“教学名师”为核心、以中青年骨干教师和企业工匠名家为成员的教学创新团队,潜心教学教改研究,创新教学模式,发挥各自优势共同承担教学设计和课程讲授,分工协作开展模块化教学。

二是建设校企合作科技创新团队。以省部级重大项目为依托,以国家级和省级实训基地、校企共建技术研发中心、协同创新中心等平台为支撑,以优秀科研人才为核心,建设由教授、博士领衔,由中青年骨干教师和企业技术技能大师为成员的特色鲜明、具有核心竞争力、能承担国家级科研课题或校企合作技术研发项目的科技创新团队。

#### (三)坚持名师引领,大力引进和分级培育高层次人才

一是通过“内培外引”构建优质师资梯队。要根据产教融合、校企合作需要,制订高层次人才引进和发展实施办法,大力引进和培育一批行业有权威、国内有影响的专业带头人和技艺精湛的技术技能大师,优先录用具有3年以上企业工作经

历、专业对口的高技能人才,特别选聘具有年龄优势、发展潜力、行业背景的高级专业技术人才、中青年博士、企业工程技术人员等。分级打造师德高尚、技艺精湛、育人水平高超的教学名师、专业带头人、青年骨干教师等高层次人才队伍,出台“教学名师”、专业带头人和青年骨干教师遴选培育办法,建设好“双师型”名师工作室。

二是通过校企合作,探索兼职教师队伍建设新模式。出台高职院校兼职教师队伍建设与管理办法,制订兼职教师选拔聘任标准,联合行业、企业组织建设兼职教师资源库,完善兼职教师教研能力和薪酬激励机制。实施现代产业导师特聘岗位计划,建设标准统一、序列完整、专兼结合的实践导师队伍,逐步形成“固定岗+流动岗”“双师”结构与“双师”素质兼顾的专业教学团队。对兼职教师进行动态、多元化管理,逐步形成校企共同选拔、培养、使用、管理、考核的运行机制。

#### (四)开展教师能力水平认证,健全“双师型”教师培训培养体系

坚持分层次、分类全员培训原则,强化教师信息化教学能力培训与提升,推进教师国际化能力与水平,健全完善“双师”使用、培养、评价制度,构建“双师双能”分级培训体系。一方面,聚焦“1+X”证书制度,出台专业教师“双师双能”分级培养方案,全面开展教师教学、科研、实践和技术革新能力水平认证。通过校企合作共建“双师型”教师培养培训基地,完成教师五年一周期的全员轮训。另一方面,积极选派中青年骨干教师开展国内外中长期研修访学,参与企业员工高级项目培训,通过开展国际化专业和职业特色课程建设,不断提升教师双语、技能教学能力。

#### (五)深化体制机制改革,激发教师队伍建设活力

一是强化师德师风建设。完善师德教育、培训、监督、考评体系,着力提升教师理想信念和思想政治教育,用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑,大力弘扬职业精神、工匠精神、劳模精神。建立师德表彰激励和负面清单制度,教师考核严格实行师德表现“一票否决制”。挖掘身边师德典型、讲好师德故事,大力宣传职业教育中的“时代楷模”和“最美教师”,把教师思想政治教育、职业理想教育、学术规范教育、法治教育以及心理健康教育融入职前培训、准入、职后培训和管理全过程。

二是探索建立校企人才双向交流“协作共同体”。依托产教园区、产教融合型企业等建设校企人才双向交流“协作共同体”，建立校企人员双向流动相互兼职常态化运行机制。开发高技能人才认定标准，健全企业人员兼职从教制度，聘请高技能人才、能工巧匠、非物质文化遗产传承人等到高职院校兼任任教。继续推进教师开展“访问工程师”校企合作项目，推动教师立足行业企业开展科学研究，提升服务企业技术升级和产品研发能力，形成校企人才双向良性流动。

三是完善“双师型”导向的教师考核评价体系。将师德师风、工匠精神、技术技能和教育教学实绩作为教师专业技术职务评聘的主要依据，以反映专业水平、能力贡献、岗位履职绩效为重点，增加教书育人、技术创新、专利、技术推广、标准制定等评价指标权重，注重考察社会效益和经济效益的多维度、多层次分类评价标准。推动岗位管理、职称竞聘、聘期考核、绩效管理等重要制度在学校内部有机融合、良性运转，促进评价与使用相结合，真正形成“竞争择优、能上能下”的聘用机制和以业绩为导向的绩效分配制度。

#### 参考文献：

- [1] 国务院. 关于印发国家职业教育改革实施方案的通知[EB/OL]. [http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xxgk/moe\\_1777/moe\\_1778/201904/t20190404\\_376701.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/201904/t20190404_376701.html), 2019-01.
- [2] 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[EB/OL]. [http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/201910/t20191016\\_403867.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/201910/t20191016_403867.html), 2021-08.
- [3] 曹茂甲, 姜华. 高校青年教师专业发展动力体系探析[J]. 教育科学, 2021(05): 89-96.
- [4] 国务院. 关于加快发展现代职业教育的决定[EB/OL]. [http://www.gov.cn/zhengce/content/2014-06/22/content\\_8901.htm?&from=androidqq](http://www.gov.cn/zhengce/content/2014-06/22/content_8901.htm?&from=androidqq), 2014-05.
- [5] 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]. [http://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content\\_5262659.htm](http://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content_5262659.htm), 2018-01.
- [6] 朱雪梅. 高职教师专业能力标准的内涵与框架[J]. 职业技术教育, 2010(01): 56-58.
- [7] 阚雅玲, 张强. 高职院校教师专业能力标准的研究[J]. 广东技术师范学院学报, 2008(02): 29-32.
- [8] 左彦鹏. 国外高职院校教师专业标准研究概览[J]. 职业教育研究, 2020(09): 86-90.
- [9] 付雪凌, 石伟平. 美、澳、欧盟职业教育教师专业能力标准比较研究[J]. 比较教育研究, 2010(12): 81-85.

(责任编辑: 刘丽)

## Based on the Type of Influence Factors, Standards, and Development Path on the Higher Vocational College Teachers' Professional Development

ZHENG Liang

(Zhejiang Industry and Trade Vocational College, Wenzhou, Zhejiang 325003, China)

**Abstract:** The professional development of higher vocational teachers is a strong guarantee for the high quality development of higher vocational education and the high quality construction of the “double high plan”, and is the basis of promoting the modernization of vocational education in the new era. Further study of the influence factors of teachers' professional development, the new trend for the professional standards positioning, through the analysis between domestic and abroad higher vocational teachers' professional standards, to determine the standard framework based on the types of higher vocational teachers' professional development, from the system construction, training methods exploration, leading talent training, tutorial system etc. Exploring the professional development path of higher vocational teachers will effectively promote the high-quality construction and development of higher vocational teachers.

**Key words:** type; higher vocational college; teacher profession; standard