

文章编号: 2096-272X(2023)04-0024-07



结构功能主义视角下高职教师专业发展 困境与破解之路*

冯琬斯

(南宁师范大学, 广西南宁 535001)

摘要:近年来, 高职教师专业发展不断得到重视, 但在推进过程中仍存在着一些问题。从结构功能主义结构来看, 高职教师专业发展面临着高职教师对信息化环境适应受阻、对自身缺乏清晰的职业目标、高职教师队伍整合发展困难及高职教师专业发展管理体系失衡等现实困境。为推进高职教师专业化发展和专业水平的提高, 需要顺应职业教育信息化环境、明确高职教师发展规划目标、构建高职教师教学共同体和完善高职教师专业发展的保障机制。

关键词: 结构功能主义; 高职教师; 专业发展

中图分类号: G715

文献标识码: A

党的十八大以来教师队伍建设和改革取得成效。2012年国务院办公厅颁发了《国务院关于加强教师队伍建设的意见》, 该意见强调了要提高教师专业化水平, 进一步完善专业化培养机制。2019年教育部颁布了《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》, 提出健全教师专业发展制度, 以增强职教教师培养体系的开放性, 进一步强化职教教师高质量发展的专业性。2021年教育部、财政部发布《关于实施职业院校教师素质提高计划(2021—2025年)的通知》, 着力提升教师教育教学能力, 根据职业院校教师专业发展不同阶段需求, 精准分析培训需求, 科学制订培训方案。从一系列的政策文本可以看出, 国家对教师专业发展的重视。与基础教育、高等教育教师队伍相比, 职业教育教师队伍相对年轻, 中青年正成为职业教育教师队伍的骨干力量^[1]。因此, 国家对职业院校教师的专业发展更是特别注重。与此同时, 我国职业院校教师专业发展仍面临着诸多的担忧和障碍,

在发展过程中存在一些问题有待深入到职业教育发展建设和管理体系中去探讨。基于帕森斯的结构功能主义理论, 将高职教师专业发展置于职业教育发展治理体系中分析高职教师专业发展的所面临的现状和现实困境, 有助于进一步健全高职教师发展支持体系, 锻造高素质的专业化教师团队, 推动职业教育高质量发展。

一、结构功能主义视角下高职教师专业发展的分析框架

(一) 结构功能主义理论的内涵

结构功能主义理论是西方社会学的一个重要理论流派, 它形成于第二次世界大战之后, 主要以帕森斯为代表。帕森斯结构功能分析的重点是促进社会系统稳定于秩序的机制, 其主旨是: 一方面, 社会存在着一定的结构, 而一定的结构具有一定的功能; 另一方面, 社会结构是一个组织化形式的系统^[2]。帕森斯认为社会满足适应、目标获取、整合和潜在模式维护四个基本需求, 才能发挥出它的作用, 并维持

收稿日期: 2023-04-11

* 基金项目: 广西职业教育教改研究重点项目“基于专业群的广西职业院校教学创新团队建设路径研究”(GXGZJG2021A055)。

作者简介: 冯琬斯, 南宁师范大学职业技术师范学院硕士生, 研究方向: 职业教育基本理论。

其秩序和稳定。这四个功能也被称为“AGIL”理论——适应(A: adaptation)是确保系统从环境中获得所需资源且对其的适应;目标获取(G: goal attainment)是指社会系统具有制定系统的目标并确定各目标的关系,以调动资源和引导实现的功能;整合(I: integration)是指使社会系统的各个部分进行协调,使其成为一个具有一体化和连贯性的整体;潜在模式维护(L: latency)是指该社会系统维持社会共同价值观的基本模式,能量在存储过程中配置于系统的各个部分,并使其在系统内部保持制度化。四个功能之间相互渗透和相互作用,在整个社会系统中有序运转,以达到一个均衡的状态。在“AGIL”四个功能结构中看到社会的各个结构之间是存在着动力之间的相互性,对社会结构的分析,也能对社会如何保持均衡与稳定展开^[3]。结构功能主义理论主张用功能分析方法去认识和说明整个社会体系和社会制度之间的关系,侧重对社会系统的制度性结构进行功能分析。

(二)结构功能主义视角下高职教师专业发展的适切性分析

高职教师作为学校系统的有机组成部分,是相对独立的个体组织。高职教师在专业发展过程中有相应的目标定位、发展方式等,教师的专业发展也必然会影响学校系统的运转。在结构功能主义看来,教师是学校的子系统,子系统不断发挥着自身特定的功能,高职教师的适应能力、目标实施、整合能力以及维持能力对高职教师自身及其学校发展都起着重要作用,影响着学校系统的变化发展。高职教师专业发展内部逻辑与结构功能主义理论不谋而合,具有较强的适配性。因此,在结构功能主义视角下,高职教师要获得良好的发展,自身实现有序运行和良性运转,需要适应外部环境,明确自身目标,整合团队资源,维护保障制度,其内部之间必须相互均衡稳定地运作。

二、结构功能主义视角下高职教师专业发展内在机理

教师专业发展是教师成长的有机构成部分,而高职教师专业发展对提升人才培养质量具有关键的影响。建设具有高职特色的专业教学团队,加强高职教师专业发展,有助于促进其专业化,帮助教师超越自我,形成终身学习的理

念,夯实自身专业知识基础,为培养复合型技术技能人才提供师资支撑。基于此,借助帕森斯结构功能主义理论分析框架,对高职教师专业发展的四个重要性功能作简要分析。

(一)适应功能:现代数字化浪潮与知识发展的诉求

随着大数据、云计算、人工智能等先进科学技术发展,对高职教师提出了新的专业学习要求,发出了新的知识挑战。新技术驱动人类社会快速进入以数字化应用为基础的智能时代,迫使高职教师需要不断加快适应产业和市场新的发展趋势和高职教育现代化建设。第一,教育与信息技术的融合。随着现代信息技术的飞速发展,其所带来的影响蔓延到各个社会系统当中,其中,教育也受之影响。显然,以往单一的教育形式和方法已然不适合当前学生的全方位发展。由于现代社会经济不断发展,对更新教育手段和工具也提出了新的要求。通过信息技术与教育的深度融合,不断形成教育信息化,将AI、AR等人工智能嵌入到教育中,利用信息技术等手段辅助教育教学,注重学生发展需求,对培养新时代创新人才具有至关重要的作用。第二,“互联网+职业教育”的发展。中国“互联网+教育”已具备良好基础,成为加快实现我国教育现代化有力引擎^[4]。职业教育作为跨界教育,单纯的课堂授课不符合其性质和人才培养要求,更需要通过创新驱动,在大数据、云计算等互联网产物,满足职业教育学生的学习需求,形成以学生发展为中心的职业教育新常态。通过创新个性化、数字化和网络化的教学形式和教学方法,推动信息技术与职业教育融合创新发展。因此,高职教师应主动适应数字化、人工智能等新技术变革,积极有效地开展教育教学。

(二)目标功能:高职教师专业发展,促进学生全面发展

高职教师专业发展的最终目标是促使其专业化,并使其成为专业化教师,拥有专业属性的教育情怀、教育信念、教育知识、教育能力和教育思维,以此进一步提高职业院校学生的核心素养和实践应用能力。从专业化过程看,专业化教师是经历教师资格准入、教师专业培养、教师专业发展的全过程^[5]。首先,在高职

教师资格准入上,由于职业教育具有职业性和教育性的特征,要求高职教师必须拥有专业理论知识和专业实践能力。因此,在高职教师招聘和考察中必须将两者同时作为评定标准,这是高职教师专业化的第一步,也是保证高职教育教学质量的重要因素。确保了职业教育教师职业的入口水准,为其专业化的发展奠定了良好的基础^[6]。其次,在高职教师专业培养上,为贯彻继续教育和终身学习的理念,无论是在入职阶段或是在职阶段,高职教师需要不断接受专业技术知识的学习和实践锻炼。高职院校需要根据不同专业,制定相应的培训计划,才能有效对教师进行高质量培养,从而牢固教学能力的基础。第三,在高职教师专业发展上,教师的职业实践能力与学生的发展更为相关,直接影响到学生对职业技术的了解和岗位技能的直接应用。因此,提高职教师专业化水平,对学生的全面发展具有举足轻重的作用。

(三)整合功能:教师团队专业教学与职业实践“双元”能力融合

职业教育因其具有职业属性和教育属性,在一定程度上要求高职教师同时具备理论知识和实践能力,以突出“双师型”教师队伍的优势,更好地与行业、产业、企业进行深度融合。一方面,应融合高职教师下企业实践能力和课堂教学能力,巩固高职教师发展的专业性。在高职教育过程中,学生的实践能力是其走向职场必须具备的基本能力,而教师的实践能力则对学生实践能力的培养起到极为关键的作用。因此,提高教师实践教学能力,是提高职业教育质量的重要保障。由于现实实践教学课程与行业需求、人才培养目标存在的差异,要求高职教师不断提升专业水平,以缩小实践教学课程与人才培养目标存在的差距,推动实践课程教学的发展。另一方面,应融合校企双方的研究合作,构建团队协作共同体。校企专兼职教师团队要形成知识互补、知识创新的交互与合作动力,共同去完成人才培养与培训项目、生产技术应用研发与课程开发项目、实训装备研发项目等^[7],通过校企双主体联合协作,提高教师专业化水平。

(四)维持功能:高职教师专业发展的可持续
高职教师专业发展是一个持续的过程。在

发展过程中,需要相关政策制度对其进行保障和激励,为创新团队和团队教师发展提供平台支持,推进高职教师专业化发展,对高职教师的培养和培训起到持续性作用。高职教师需要不断提高自身的专业知识和专业能力,加强教师培养培训成为职业教育教师队伍建设的的重要内容。其中,要求完善职业教育教师培养培训制度框架和优化培养过程,以提升教师培养层次,进而促进教师可持续发展。另外,需要不断推广学习高职教师的优秀成果和成功经验,吸引更多能工巧匠以多种方式参与到高职教育中来,通过建立健全高职教育教师的培养培训体系,为高职教师的继续教育拓展持续发展的空间。

三、高职教师专业发展的现实困境

近年来,国家对高等职业教育在政策上给予了大力支持,我国高等职业教育获得了进阶式的发展,其规模逐渐增大,办学条件也得到了极大的改善。但是由于教师来源多元化等原因,造成高职教师队伍质量参差不齐,高职教师专业发展的标准也没有得到统一的规范。可见,我国高职教师专业发展仍然存在现实问题亟需解决,主要表现在高职教师不适当前的信息化大环境背景、对自身缺乏清楚的职业规划、团队合作发展受到制约以及缺乏有效的管理制度。

(一)环境困境:高职教师对数字化环境适应性受阻

随着数字化环境的不断发展,现代信息技术已经不断融入职业教育中,形成职业教育数字化。当前,教师在专业发展和教学应用中与数字化发展背景融入还不深。其一,高职教师未能很好地利用形式丰富的数字资源应对多变的职业教育发展形势。在互联网飞速发展的时代,高职学生使用数字工具的频率较高,而教师未能将现代数字资源融合到教学环境中,也未能结合学生的学习习惯,有的教师对信息技术的使用还不太了解,仍然使用传统的教学手段和教学方式,无法激发学生的兴趣。而职业教育的教学场所不仅局限于室内课堂,相较于面对一个教师和一块黑板的课堂教学,学生更需要到实训基地或者企业现场动手操作和实践。因此,高职教师肩负着使用最新教学工具为学

生开发优质课程资源的任务,创新学生的学习模式,以提升教师科研和教学能力。其二,高职教师未能很好地利用信息技术手段提升自身的教学能力。随着信息化技术被广泛地应用在职业教育领域,信息化教学已成为高职院校现代化教育的内容。高职教师不仅需要熟悉多种信息技术,更为关键的是要使之与实际教学相结合,做到在课堂上合理运用以展示课程内容、与学生互动、评估学生受教情况等^[8]。但是目前高职教师即使了解和使用现代信息技术,但是未能很好地利用数字化信息技术手段来创新自身的教学方法,亦未能通过多样化的教育信息技术创新手段,利用网络资源为学生及时地预测劳动力市场的需求和变化,对高职教师的数字信息化教学变革和运用亟需进一步加强。

(二)价值困境:高职教师对自身缺乏清晰的职业目标

高职教师专业发展由被动转向主动的一大关键因素是教师对自身是否有清晰的职业规划和职业目标。清晰的职业目标犹如指南针,帮助教师在职业道路上指明发展方向。但现在大部分高职教师对自身仍然缺乏职业目标和规划。一方面,高职教师忽视了教学质量的提升。高职教师个人专业发展水平大部分未能达到理想专业水平,他们普遍认为上完一堂课即可完成教学任务,有些高职教师是毕业以后直接从事教学工作,理论教学质量并不高,没有考虑学生的学习需求,在实践教学环节上比较薄弱,对自身的职业规划也不清晰。缺少统一的、规范的、严格的职业适应指导和训练,整体缺少硬性的接受继续教育的具体规定和保障措施,往往仅在学校层面开展了一定的职业适应性培训,效果不甚理想,青年教师职业认知和认同度较低,职业适应期较长^[9]。另一方面,高职教师教学反思意识不够。教学反思是高职教师必备的职业特质,但是目前高职教师对自身的教学反思意识还不够,教师未能在每个成长阶段明确自身发展的目标,如在新手与熟练教师阶段需要根据带教教师和专家教师的经验反馈进行反思,在胜任和专家教师阶段需要反思自身的教学水平和推动专业建设等。由于高职教师未能认清和反思自身所处的发展阶段,对自我价值的没有清楚的认知,从而导致缺乏清晰

的职业目标。

(三)组织困境:高职教师队伍整合发展的障碍

目前,高职院校的教师通常采用“单打独斗”的方式进行教学。教学形式比较单一,不能根据产业升级的社会需要调整教学资源,教师与教师之间、教师与企业之间互相未能进行有效的交流合作。第一,高职院校建立教师教学团队意识薄弱。同校同专业的教师之间合作较少,没有建立教师教学团队共同钻研讨论相关专业课程的建设和教学,使得教学形式分散,由此进一步影响到高职院校的办学质量,无法形成高职院校独有的办学特色。而不同高职院校的教师之间更没有形成联手合作,无法利用多方优势构建专业群达到资源互补、合作共赢的局面。因此,加强高职院校建立教师教学团队尤为重要。第二,高职院校未能整合和完善专兼职教师队伍的建设。企业的技术人员作为高职院校的兼职教师,高职院校在人员条件、组织管理、聘请程序等上对兼职教师都没有很好地按照政策规定进行招聘和任用。校内专职教师到企业学习实践的机会较少,大多数教师不愿意深入工厂一线进行实践,即使到了工作现场也没有学到技术性和实践性的操作,无法运用理论知识实践检验,企业实践质量不高,无法内化知识转化到课堂教学。因此,对校校、校企的高职教师团队合作和建设需要更加系统化的整合。

(四)管理困境:高职教师专业发展的管理体系失衡

由于高职教师的专业发展在管理和建设上存在缺口,在一定程度上导致高职教师发展的内生动力不足,使得教师在提升自身的专业发展过程中不能很好地平衡各个环节。首先是对高职教师的职称评审和晋升管理不到位。教师职称评审制度属于促进教师专业发展的具有重要导向性的评价性制度^[10],但是目前高职教师职称评定制度和高职教师的标准存在差异,评审标准与普通本科院校教师的评审相似,没有突出高职教师本身的特点。主要表现在重科研轻教学、重理论轻实践,偏离了“双师”定位,忽视了对高职教师实践教学的考察,而动手能力对高职教师来说尤为重要。在晋升管理

方面,新晋教师拥有比较高的学历,大部分具有硕士研究生及以上学历,其理论基础扎实,但是缺少一定的教学经验和实践能力,加上年龄相对于老教师来说比较小,在晋升上存在论资排辈的现象。因此,现阶段高职教师职称评审和晋升管理在制度设计上存在偏差,需要更科学、合理和严谨的管理去规范其管理。其次是对高职教师专业发展的经费投入不足。由于高职教师需要到企业挂职、锻炼和实践,企业专业技术人员到高职院校作为兼职教师,在校企合作教学的过程中需要花费大量的经费,但是在政策和制度上没有得到很大的资金支持,一定程度上加重了高职院校“双师”队伍的培养压力。第三是对高职教师专业发展的激励机制缺失。高职院校对具有博士学位的教师给予一定经费及住房等其他福利待遇补贴,但是却很少对参加专业实践或是获得相关专业技术资格的教师给予奖励或者福利,其取得的成绩没有得到足够支持和鼓励,验证了高职院校内重理论轻实践的现象,使得很多高职教师没有参加实践的倾向和意愿,使他们在专业发展上不主动、不均衡。

四、结构功能主义视角下高职教师专业发展的破解之路

高职教师专业发展对提高教师教学和培养质量起到了极大的促进作用,高职教师专业发展包含了其专业知识、专业态度、专业能力和专业水平等要素。因此,要突破当前高职教师专业发展过程中面临的困境,需要从各个环节来入手进行点对点的破解,将其纳入职业教育教师培养和素质提升的体系设计中,并不断顺应信息现代化的发展趋势、明确教师职业发展目标、构建高职教师教学共同体和完善教师专业发展的保障机制,健全高职教师培训体系,形成教师个人和队伍专业化发展。

(一)加强适应:强化适应产业发展的知识,顺应职业教育数字化的发展趋势

随着“互联网+”时代的教育变革,创新了职业教育的发展生态。数字经济成为我国经济转型升级的重要引擎和强劲动力,加快职业教育数字化也成为国家教育部的首要工作推进。越来越多高职院校根据专业教学需求,推出了智慧教室、虚拟仿真实验教学中心等数字化教

学平台。这些创新平台的搭建和使用,无不对高职教师有了新的挑战和考验,要求高职教师善于积极利用互联网产物融入到教学过程中,从互联网中获取更多与专业和产业相关的知识。第一,要补给高职教师专业发展新动能。通过构建职业教育相关的教学资源网络平台,加快开发职业教育数字化优质信息资源,如虚拟仿真实训教育应用软件,包括实训项目库、技能竞赛库等,促使高职教师在真实的情境中学习和发展,从而提升自身的教学实践能力。通过建设信息化实训基地,加强校企合作开发信息化课程,使高职教师在远程教学等教学资源平台上,拓展和更新相关的专业知识,强化专业技能,使企业借助平台对高职教师的企业实践进行评价和反馈,提高高职教师的教育教学水平,在此过程中不断贴合教师专业标准。第二,要通过打造多功能、立体化的智慧教育平台,提升高职教师的管理效能和信息技术应用能力。一方面,高职院校应通过数字化平台系统分析教师专业发展;另一方面,应借助数字化平台可以促进教师之间、企业专家与高职教师之间强强联动,进行多样化得到教研教改的探讨。第三,要健全教师信息技术应用能力标准,高职教师充分利用信息技术手段提升实训教学水平,有针对性地开展课例和教学法的培训,提升教师信息技术应用能力和创新教育教学的能力,以顺应职业教育数字化的发展趋势。

(二)明晰目标:明确教师职业发展规划目标,促进高职教师专业化发展

教师专业成长分为四个阶段:新手型教师—熟练型教师—精通型教师—专家型教师。而高职教师必须清楚和清晰自身的职业发展定位和目标,层层上升,通过不断的教学实践创设出属于自己的教学方法,才能对提高自身的发展起到事半功倍的效果,从而促进专业化发展。

首先,高职教师在每一个成长阶段主动掌握和学习必备的教学能力。每位高职教师都会从新手教师开始成长,新手阶段基本教学实践能力的形成奠定了跨界教师专业能力进阶基础,强化了对教师工作的积极认识^[11],在这个阶段,新手教师需要清楚自身的专业发展要求,

在实施职业规范性培训时实行“师徒结对”模式，在校内进行教师师徒结对，抑或是校企之间进行学校教师和企业技术人员之间的搭配。通过专家型教师的成长经验分享和高层次的专业能力培训，引导高职教师在新手阶段明确自身的职业发展目标，以目标导向驱动教师自我专业发展。在熟练阶段，高职教师通过企业实践，了解相应产业或行业发展动态和企业新产品、新技术、新工艺，熟悉专业所对应的岗位群的典型工作任务、生产或管理流程，提高实操能力^[12]。在精通型阶段的教师，要求其在校企合作课程开发和实训开发等环节发挥更大的作用。在专家型阶段的教师要能够解决企业难题和引领企业技术革新。其专业发展的应然定位不仅是生产型技术专家，同时也是教育型技术专家的转变。针对不同专业发展阶段的高职教师而言，专业发展目标定位的实现程度、学生职业能力与个性发展需求的变化以及自身未来职业生涯发展的规划，决定了高职教师专业发展的需求呈现出阶段动态性的特点^[13]。因此，高职教师应根据阶段性专业的发展需求，明确自身发展目标，以确保专业发展的有效性。其次，高职教师要加强对教学反思。将实践和反思相结合，促进教师取长补短，以明晰自身的专业发展定位。加强教师之间的交流协作，提升高职教师教学反思能力，通过反思不断调节和优化自身教学行为，总结教学经验，快速提升教学实践能力^[14]。

(三) 深化整合：构建高职教师教学共同体，增强教师教学团队创新能力

教学能力是教师必备专业能力之一。在培养高质量的职业技术技能人才，高职教师不仅需要个人专业发展中创新技术技能，提升实习实训指导能力，也需要在高职院校层面和教师团队层面进行整合，构建教师教学团队，从个体差异性中形成共享的专业发展能力。其一，要重视基于专业群的结构化教学团队的建设，增强高职院校构建教师教学团队意识。通过建立共享信息的交流平台，教师可以进行团队讨论。校企之间可以通过建立教师专业发展中心和产教融合平台，以提升高职教师的实践教学能力和社会服务能力，推进技术研发和成果转化，促进高职教师专业化发展。其二，要组

建校内专职教师与企业兼职教师的教学共同体，多角度、全方面地推进教师专业发展。须打破教师专业壁垒，在职称、年龄、来源等方面规范团队结构。构建高职院校结构化教学团队成员既要有行业企业的“工匠”和工程师等实践教师，也有本校相关院系或相关专业的教师^[15]。在产教融合背景下，打造“三师型”教学团队，即教师、教练、技师相融合；实现跨界元素融合，打破专业时空界限，实现标准、资源、师资、基地等跨界融合^[16]。由此，为高职教师专业发展提供一个良好的成长环境，提升高职教师的专业理论能力和专业实践能力，以构建高职教师专业发展体系。

(四) 巩固维持：完善教师专业发展的保障机制，提升高职教师专业水平

在“双高计划”和产教深度融合的背景下，高职教师专业发展需要在制度上提供保障和支持，方能保证教师专业发展水平的提高，提升高职教师发展的动力。一是要强化职称评审和晋升的管理制度。调整职称评审内容和标准，破除唯论文的现象，增强高职教师提高专业发展动力。加大科学研究和创新方面的考核比重，在考评上从性质区分职业教育教师和普通教育教师在教学能力上的侧重。完善考评机制，从专业知识、创新思维和综合素质等多维度对高职教师进行考察评价。二是要设立高职教师专业教师教学团队培养经费。通过设立专项经费开发教师培训培养项目，如教学能力培训、科研能力提升、师德师风建设等课程内容。对于争取到校外培训、出国进修机会的青年教师，学校可以承担一部分学习生活费用，教师通过学业或培训考核后，学校可以提供资金补贴，通过多重物质激励手段，调动这一群体的专业发展积极性^[17]。三是要完善高职教师专业教师教学团队激励机制。在薪酬薪资上，综合考虑高职教师在理论学习和实践教学的综合成果，对参加企业实践并且取得技术职业资格证书的教师以薪酬的形式给予鼓励，对具有突出贡献的教师给予奖励，以此激发高职教师提升专业发展的积极性和主动性。

参考文献

- [1] 教育部:加强职业技术师范院校建设[EB/OL]. [2022-09-06]. <http://www.moe.gov.cn/fbh/>

- live/2022/54805/mtbd/202209/t20220906_658923.html.
- [2] 杨丽茹. 比较教育研究方法论中的结构功能主义:从帕森斯、安德森到卢曼、施瑞尔[J]. 外国教育研究, 2009(12):27-32.
- [3] 刘薇, 梁方锋. 司法改革理论分析的新面向——帕森斯结构功能主义的视角[J]. 吉首大学学报:社会科学版, 2019(S1):70-77.
- [4] 秦虹, 张武升. “互联网+教育”的本质特点与发展趋向[J]. 教育研究, 2016(6):8-10.
- [5] 李琼, 裴丽. 建设高素质专业化创新型教师队伍——基于《中国教育现代化2035》的政策解读[J]. 中国电化教育, 2020(1):17-24.
- [6] 徐涵. 从制度层面看我国职业教育教师的专业化发展[J]. 教育与职业, 2007(21):10-12.
- [7] 张伟萍. 高职教师专业化发展的标准构建与实践动向[J]. 中国高教研究, 2013(6):99-102.
- [8] 陈衍, 劳倩颖, 祝叶丹. 职业教育教师专业化发展的国际变革[J]. 现代教育管理, 2020(7):94-100.
- [9] 张桂春. 发达国家职业教育教师专业发展的规制及经验[J]. 教育科学, 2013(5):91-96.
- [10] 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:社会科学版, 2018(1):137-142.
- [11][14] 彭贤杰, 孙晓楠, 岳梦. 从企业到学校:高职院校跨界教师专业发展机制探究——基于社会认知职业理论视角[J]. 清华大学教育研究, 2022(3):83-91.
- [12] 杨善江. 高职院校教师专业发展的阶段特征及模式选择[J]. 中国职业技术教育, 2013(18):87-91+95.
- [13] 和震, 杨成明, 谢珍珍. 高职院校教师专业发展逻辑结构完整性及其支持环境[J]. 现代远程教育研究, 2018(5):32-38+103.
- [15] 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.
- [16] 陈章, 熊江, 陈在良. “产赛教融合”视域下高职教师专业发展的价值逻辑与未来走向[J]. 中国职业技术教育, 2020(32):49-53.
- [17] 王军, 杨洋. “双高”建设视角下高职教师专业发展的逻辑、问题与路径[J]. 教育与职业, 2021(14):64-71.

The Dilemma and Solution of Higher Vocational College Teachers' Professional Development from the Perspective of Structural Functionalism

FENG Wan-si

(Nanning Normal University, Nanning 535001, China)

Abstract: In recent years, the professional development of higher vocational college teachers has been continuously emphasized, but there are still some problems in the promotion process. From the perspective of structural functionalism, the professional development of higher vocational college teachers is faced with some difficulties, such as the obstruction of adaptation to the information environment, the lack of clear career goals, the difficulty of the integration and development of the teaching staff, and imbalance in professional development management system. In order to promote the professional development and professional level of higher vocational college teachers, it is necessary to conform to the information environment of vocational education, clarify the development planning objectives, construct the teaching community and improve the guarantee mechanism for the professional development of higher vocational college teachers.

Key words: structural functionalism; higher vocational college teachers; professional development