

“双高计划”视域下高职院校教师 专业发展策略研究

尤佳 钱业洪

(无锡城市职业技术学院,江苏无锡214000)

摘要:我国即将进入全面建设社会主义现代化国家的新发展阶段,高职教育正置身“普及化、智能化、百万扩招、建设教育强国”新场域,这一新形势为高职院校教师专业发展带来巨大发展空间和发展机遇。本文在“双高计划”视域下通过调查分析探究高职院校教师专业发展的策略,通过模块化、系统化的思维设计,从制度体系、平台建设、模式创新三个方面进行探索研究,最终形成有效的提升教师核心能力的专业发展策略。

关键词:双高计划;高职院校;教师专业发展;策略研究

中图分类号:F24

文献标识码:A

doi:10.19311/j.cnki.1672-3198.2022.22.053

2019年教育部、财政部印发了《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》(以下简称“双高计划”)。推进并实现“双高计划”,教师是建设主体,其专业发展水平直接影响“双高计划”推进的能效和质量,教师专业发展与“双高计划”的建设互为依托,协同共进。在此背景下,教师专业发展策略的研究愈显重要。

1 高职院校教师专业发展现状调查分析

本次调查的主要对象为无锡某高职院校各教学单位专任教师。共发放问卷270份,收回269份,回收率为95.8%,其中有效问卷为269份,有效率为100%。根据调查的目的和主要内容,将问卷分为三部分:教师个人概

况、认知度和策略倾向。

况,强化心理疏导工作的作用,比如在心理团体辅导工作引入团队建设工作中,在开展心理团体辅导的过程中,舒缓收费员紧张的工作压力,让收费员在高强度的收费工作中获得暂时的解放,在此过程中也能够提升团队的凝聚力,促进和谐工作氛围的营造。

3.4 提升收费员自我纾解的能力

收费员自我纾解的能力提升,需要积极引导收费员树立正确的职业价值观,自我纾解是在职业倦怠出现后,情绪衰竭较为严重时,自我能够通过积极的情绪调节,达到心理平衡的状态。当医院所代表的组织层面出现心理契约违背时,员工的工作积极性受到了较强的负面影响,充满了负面的情绪,抗拒或者回避工作,职业倦怠也是在此时处于较高的水平。收费员自身充满负面情绪后,产生了工作回避或者抗拒时,工作效率下降,不利于医院门诊收费工作,由收费环节引发的医患矛盾就被触发了。收费员的负面情绪的产生是由于工作强度、工作时长和工作年限影响的,以上的因素可以被认为是外部因素。那么作为内部因素的收费员自身情绪调节能力也会影响情绪衰竭的调节。收费员自身情绪纾解能力首先要树立正确的职业价值观。在医院管理实践当中,收费员以

况、认知度和策略倾向。

1.1 个体特征对教师专业化发展状态满意度的影响

调查以年龄、学历、职称、所教课程专业大类作为教师个体特征,采用交叉法(卡方检验)研究上述特征对教师个人专业化发展状态的满意度是否具有显著性差异,同时从宏观上去判断教师整体对专业化发展满意度的状态。统计结果如表1所示。

满意度选择主要集中在“比较满意”,人数为162人,占比60.2%;“不满意”的教师人数为76人,占比28.3%;觉得“满意”的人数31人,占比11.5%。值得注意的是选择不满意的教师接近1/3,选择满意的教师只有1/10多,从分布来看,整体接近正态,但双尾呈现出偏负态,需进一步分析不满意的人群特征。

劳务派遣式的用工方式存在于医院的岗位序列当中,虽然实行的是同工同酬制度,但是仍处于“边缘化”的地位,收费员难以与医院之间建立比较稳定的心理契约关系。那么,引导收费员树立正确的职业价值观则有助于提升收费员自我情绪纾解能力,继而就能够较好地调节情绪,防止出现持续的情绪衰竭状态,从而达到消解职业倦怠的目标。

参考文献

- [1] 蒋红红,徐佳南,杨丹丹,等.2020年江苏省医疗卫生机构医务人员职业倦怠现状调查[J].江苏预防医学,2021,32(6):755-757.
- [2] 李航,王剑英,闫存玲,等.医务人员职业倦怠、医患关系、自我效能及关系研究[J].医院管理论坛,2022,39(2):75-78.
- [3] 赵旭东,史靖宇,苏娜,等.职业倦怠对医患关系的影响[J].同济大学学报(医学版),2019,40(1):112-116,122.
- [4] 齐璇,王芳,陈梓尧,等.某公立三级甲等综合医院医师心理契约评价与分析[J].中国卫生资源,2020,23(6):589-597.
- [5] 郑寒君,汪文新,陈芸,等.基于医务人员视角的医患心理契约及其影响因素研究[J].中国医院,2021,25(6):41-43.
- [6] 孙雪娇,张兰君,孙瑜,等.职业价值感在杭州市护士心理契约破裂与职业认同之间的缓冲作用调查[J].医学与社会,2020,33(4):122-124,122.

基金项目:本文为无锡城市职业技术学院2020年一般课题“‘双高计划’下高职院校教师专业发展的策略研究”(WXCY-2020-KY21)的研究成果。

作者简介:尤佳(1978-),女,江苏无锡人,硕士,无锡城市职业技术学院人事处助理研究员,主要研究方向为高校人事管理、师资管理;钱业洪(1977-),男,江苏无锡人,硕士,无锡城市职业技术学院人事处讲师,主要研究方向为绩效管理、统计。

表1 个体特征对教师专业化发展状态满意度的交叉(卡方)统计结果

特征	类别	您对自己专业化发展的状态满意吗?(%)			总计	χ^2	P
		满意	较满意	不满意			
年龄	35岁以下	13(41.94)	44(27.16)	9(11.84)	66(24.54)	15.294	0.018*
	35~45岁	12(38.71)	76(46.91)	49(64.47)	137(50.93)		
	45~55岁	4(12.90)	36(22.22)	14(18.42)	54(20.07)		
	55岁以上	2(6.45)	6(3.70)	4(5.26)	12(4.46)		
总计		31	162	76	269		
学历	大学本科	8(25.81)	78(48.15)	33(43.42)	119(44.24)	10.171	0.038*
	硕士研究生	22(70.97)	75(46.30)	34(44.74)	131(48.70)		
	博士研究生	1(3.23)	9(5.56)	9(11.84)	19(7.06)		
总计		31	162	76	269		
职称	助教	11(35.48)	20(12.35)	3(3.95)	34(12.64)	25.516	0.000**
	讲师	10(32.26)	83(51.23)	53(69.74)	146(54.28)		
	副教授	9(29.03)	52(32.10)	17(22.37)	78(29.00)		
	教授	1(3.23)	7(4.32)	3(3.95)	11(4.09)		
总计		31	162	76	269		
所教课程的专业大类	师范类(学前教育)	2(6.45)	7(4.32)	4(5.26)	13(4.83)	6.898	0.864
	商科类(旅游、会展、会计、审计、物流、营销)	8(25.81)	47(29.01)	16(21.05)	71(26.39)		
	工科类(物联网、计算机、机电、建工)	8(25.81)	38(23.46)	18(23.68)	64(23.79)		
	思政类	4(12.90)	19(11.73)	6(7.89)	29(10.78)		
	传媒及艺术设计类	7(22.58)	25(15.43)	16(21.05)	48(17.84)		
	文、理科类(数学、外语、语言文学)	2(6.45)	25(15.43)	15(19.74)	42(15.61)		
总计	体育类	0(0.00)	1(0.62)	1(1.32)	2(0.74)		
总计		31	162	76	269		

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$ 。

教师所教课程专业大类对满意度卡方值 $\chi^2 = 6.898 < 10$, p 值为 $0.864 > 0.05$, 表示专业大类对教师个人专业化发展状态的满意度不具有显著性特征。年龄、学历、职称对满意度的卡方值均大于 10, 且 p 值均小于 0.05, 表明三者对教师个人专业化发展状态的满意度具有显著性特征, 数据呈现出明显的差异性。其中, 选择“不满意”的教师特征为年龄在 35~45 岁的讲师, 学历以硕士研究生为主; 另外, 选择“不满意”的博士研究生学历的教师数为 9 人, 占同类人员的比例达 47.4%。

年龄在 35~45 岁的讲师, 学历以硕士研究生为主, 是学校的教学骨干, 也是学校科研的生力军, 但普遍面临职称晋升焦虑、教学科研工作压力, 现状与期望之间的差异导致中青年教师存在对个人专业化发展不满意的态度。博士研究生学历的教师大部分是副高以上职称, 但是有近一半的教师对个人专业化发展表示不满意, 其原因需要从学校制度环境、机制建设、经费分配、平台建设、模式创新等多方面去分析。

1.2 教师专业发展制约因素的主成分和权重分析

教师专业发展的制约因素的选项为: 制度不健全、机

制不灵活、经费支持力度不够、绩效分配、平台建设较弱、模式陈旧、方向不明确、诊断评估欠缺。根据调查数据, 通过观察 KMO 值结合主成分分析法找出主要因素, 再采用 AHP(层次分析法) 计算出各成分权重, 进而找出关键问题。主成分分析如表 2 所示, AHP 层次分析如表 3、4 所示。

表2 制约因素主成分分析

名称	载荷系数			共同度(公因子方差)
	主成分 1	主成分 2	主成分 3	
制度不健全	0.745	-0.073	0.149	0.582
机制不灵活	0.439	-0.225	0.412	0.413
经费支持力度不够	0.462	-0.331	-0.583	0.664
绩效分配	0.666	-0.22	0.197	0.531
平台建设较弱	0.384	0.522	-0.544	0.716
模式陈旧	0.312	0.719	0.091	0.623
方向不明确、诊断评估欠缺	0.066	0.425	0.406	0.35

KMO 值 0.675, 介于 0.6~0.7, p 值 0.0002 小于 0.05, 适合分析。

表3 层次分析(AHP)判断矩阵

项	制度不健全	机制不灵活	经费支持力度不够	绩效分配	平台建设较弱	模式陈旧	方向不明确、诊断评估欠缺
制度不健全	1	0.778	0.907	1.384	0.907	1.212	1.132
机制不灵活	1.285	1	1.166	1.778	1.166	1.558	1.455
经费支持力度不够	1.102	0.858	1	1.525	1	1.336	1.248
绩效分配	0.723	0.563	0.656	1	0.656	0.876	0.818
平台建设较弱	1.102	0.858	1	1.525	1	1.336	1.248
模式陈旧	0.825	0.642	0.748	1.141	0.748	1	0.934
方向不明确、诊断评估欠缺	0.883	0.688	0.801	1.222	0.801	1.071	1

由表 3“公共度(公因子方差)”的结果, 按从大到小的顺序排列在前三位的分别是平台建设较弱、经费支持

力度不够和模式陈旧, 证明这三者在教师专业化发展过程中的制约作用较为明显。

表4 权重分析(AHP)

项	特征向量	权重值	最大特征值	CI值
制度不健全	1.012	14.451%	7	0
机制不灵活	1.3	18.565%		
经费支持力度不够	1.115	15.928%		
绩效分配	0.731	10.443%		
平台建设较弱	1.115	15.928%		
模式陈旧	0.834	11.920%		
方向不明确、 诊断评估欠缺	0.893	12.764%		
一致性检验				
最大特征根	CI值	RI值	CR值	一致性检验结果
7	0	1.36	0	通过

由权重分析结果排在前三位的是机制不灵活、经费支持力度不够和平台建设较弱,尤其是机制不灵活所占权重最大,已成为制约教师专业化发展的关键问题。

2 目前高职院校教师专业发展存在的主要问题

2.1 缺少完善具体的高职院校教师专业发展制度

通过AHP的方法得出机制不灵活是现阶段制约教师专业发展的首要因素,但是各种制约因素呈现比例又比较接近,考虑到教师专业发展的制约因素具有普遍性和多样性特征,所以机制的问题其本质是高职院校教师发展制度体系的缺失,用单一教学质量标准和上行下效的职称评审标准,使学历职称与专业化画上了等号,使教师专业发展的内涵产生了偏差。

2.2 缺少有效融合的高职院校教师专业发展平台

目前,高职院校教师专业发展的现状与现代职业教育体系的目标之间还存在着较大差距。尤其面对经济发展方式转型和产业结构调整对人才培养提出的新要求,许多高职院校的教师难以适应此种变化,在深化产教融合、强化校企合作的背景下,借鉴发达国家的成功经验,高职院校亟须建立起以教师专业发展中心为主题的教师成长与发展的平台。

2.3 缺少协同创新的高职院校教师专业发展模式

现阶段高职院校具备“双师素质”教师的比例不高,高素质专业带头人紧缺,很多教师缺乏企业一线实际工作经历,在指导学生进行专业实践实训活动过程中存在困难;教师参与科研和社会服务偏少,缺乏应用技术研究,成果已被企业使用并取得效益的更少。

3 “双高计划”视域下高职院校教师专业发展的策略

高职院校教师专业发展的策略以“双高计划”为引领,通过模块化、系统化的思维设计,从制度体系、平台建设、模式创新三个方面开展策略研究,将三个模块有机串联,最终形成有效的教师专业发展策略。

3.1 完善高职院校教师专业发展的制度建设

“双高计划”视域下,高职院校教师标准的显著特征是“双师型”,教师专业发展应围绕这一特征设计其制度体系。从“双师型”的内涵来看,要求教师同时具有专业教学能力和丰富的实践经验;从高职教育现代化发展的需要来看,突出强调教师的“双师”素质,实施教师岗位分类管理、推行教师专业技术职务分类评聘、完善教师下企

业实践锻炼的管理、考核、激励、保障等制度,促进教师企业实践的自觉化、常态化、有效化,促进“双师型”教师队伍建设。从科学评价“双师型”教师能力来看,教师作为高职院校内涵建设的主体,其综合能力的不断提升需要我们建立能够统筹兼顾教学、科研、服务等功能,将过程性评价和发展性评价相结合的科学评价体系。所以,高职院校教师专业发展的制度建设需在教师标准、教师考核与评价方面着力完善。

3.2 构建高职院校教师专业发展平台

(1)建立教师发展中心,搭建教师发展多维度平台。作为院校层面教师发展的专门机构,建立高职院校教师发展中心。联合相关研究专家、管理人才、咨询服务人员,设计适合本校教师实际的发展项目,多渠道为每位教师专业发展提供个性化服务,促进成长、提质增效。构建校内跨部门平台、校际合作平台、区域合作平台、国际交流学习平台,从教学发展、专业发展、组织发展、个人发展等四个维度最大限度地发挥校教师发展中心的功能。

(2)构建信息网络平台,提供教师发展技术支持。建立高职院校教师专业发展信息化平台,通过网络形式形成教师专业化大数据,为教师专业发展提供一个学习和交流的互动平台。高职院校教师专业发展信息化平台可以将优质的网络教育资源实现共享,通过可视化数据呈现和教师应用能力跟踪,为教育管理者提供教师发展数据支持和决策依据,更好地促进教师专业化发展。

3.3 创新高职院校教师专业发展的模式

(1)“政-行-企-校”合作共同体模式。“政-行-企-校”合作共同体模式是指政府、行业、企业、学校四方,在保证共同获益、合作共赢的基础上建立合作的联动型育人机制。了解行业需求、具备服务行业企业能力是高职院校教师企业实践能力的核心目标,也是教师自我知识体系更新和教学能力提升的重要途径。院校应加强与行业、企业合作,积极建设产学研基地,积极寻求政府部门的协调帮助,借助政府部门平台,寻求与更多校企合作机会,深化政、行、企、校多方产教融合的新模式,建立“政-行-企-校”合作共同体模式,促进高职院校教师产教研融合能力提升。

(2)“教学研究共同体”专业团队发展模式。“教学研究共同体”是指围绕学科、专业、课程划分的团队(并非机械划分的教学团队和科研团队),一般由8-10人组成,其成员在职称、年龄、工作经历、科研能力等方面具有明显差异性。它的发展模式主要是通过团队建设,整合学校内相关专业教学和科研骨干,为教师专业发展提供全方位支持。

参考文献

- [1] 刘晓华,姚琴,李伟,等.产教深度融合背景下高职院校“双师型”教师核心能力提升研究[J].新西部,2019,(27):161-162.
- [2] 贺星岳,曹大辉,程有娥,等.“双高计划”建设背景下高职院校教师专业发展的逻辑及推进策略[J].现代教育管理,2019,(09):96-101.
- [3] 朱雁.“双高计划”战略发展视域下高职教师队伍建设研究[J].国际公关,2020,(12):252-253.
- [4] 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,(06):46-51.