

# 本科职业教育视域下高职青年教师专业发展标准及现状分析

向莹

(常州机电职业技术学院, 江苏常州 213164)

**作者简介:** 向莹, 女, 常州机电职业技术学院教师, 硕士。研究方向: 高职教育和数学教育。

**课题项目:** 2021年度江苏省高校哲学社会科学研究一般项目(2021SJA1319)。

## 关键词

本科层次职业教育  
高职院校  
青年教师  
专业发展

## 摘要

高职院校青年教师的专业发展是本科层次职业教育稳步发展的基本保障。本科层次职业教育视域下高职青年教师专业发展是指在专业思想、知识、能力以及实践、教科研和创新能力等方面的发展和完善过程。综合国内外教师专业发展标准的研究成果, 形成了5个Ⅰ级指标和13个Ⅱ级指标的本科层次职业教育视域下高职青年教师专业发展标准基本框架, 并由此进行问卷调查。调查结果显示, 本科层次职业教育青年教师职业素养、专业知识、教学能力及专业实践能力需要进一步提升和丰富, 而其研究与发展能力最为薄弱, 亟待提升。

中图分类号: G717

文献标识码: A

文章编号: 2095-4530(2023)26-0015-04

收稿日期: 2023-01-27

2014年,《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》(简称《决定》)印发,第一次明确指出我国要“探索发展本科层次职业教育”。自此,本科层次职业教育备受教育界专家学者的关注,逐步成为我国高等职业教育改革的热点。高职院校教师是高等职业教育改革的关键力量,在本科层次职业教育改革试点工作中起着关键性作用。青年教师是高职院校教师的重要组成部分,也是推动本科层次职业教育改革试点工作的重要力量,所以高职院校青年教师的专业发展是本科层次职业教育稳步发展的基本保障。鉴于此,势必要思考和设定高职院校青年教师专业发展标准,并分析高职院校青年教师专业发展的现状和影响因素,进而提出促进其专业发展的对策和路径,使高职院校青年教师真正成为本科层次职业

业教育改革试点工作的重要支撑力量。

## 一、本科层次职业教育青年教师专业发展的含义

一般而言,教师专业发展指教师在职业生涯中不断更新和完善自身专业结构,最终掌握教师专业情感、专业知识、专业能力三大部分的动态过程<sup>[1]</sup>。青年教师专业发展是指青年教师作为教育教学人员,在专业思想、知识、能力等方面不断发展和完善的过程。结合教育部办公厅印发的《本科层次职业教育专业设置管理办法(试行)》第二章第十条,笔者认为,本科层次职业教育视域下高职院校青年教师专业发展,除了专业思想、

知识、能力等方面不断发展和完善外, 还需包含实践能力、教科研能力及创新能力的发展和完善<sup>[2]</sup>。

## 二、本科层次职业教育青年教师专业发展能力模型

本科层次职业教育青年教师(以下简称职教本科青年教师)就职于高等职业院校, 所以他们必须具备高等教育与职业教育双重属性特征, 不仅要具备专业思想、知识和能力, 而且要具备综合实践、教科研和创新能力。鉴于此, 笔者结合专家学者的研究成果, 建立了一个符合职教本科青年教师双重属性特征的“四维两位一体”的专业发展能力模型, 即确定职教本科青年教师能力要素的四个维度(专业、实践、教科研和创新能力), 并构建以教学型教师、科研型教师为能力要素组合的两位结构, 以求实现职教本科青年教师专业发展系统中各能力结构的功能, 促进职教本科青年教师专业的一体化发展<sup>[3]</sup>。

## 三、职教本科青年教师专业发展标准

通过研究文献资料发现, 当前职业教育界学者专家在高等职业院校教师专业发展标准方面的研究成果比较丰富。宋笛提出了高等职业院校教师专业标准的5个维度, 具体包含专业理念、职业道德、专业知识以及专业实践、教育教学和专业发展能力等5个方面<sup>[4]</sup>。林惠琼认为高等职业院校教师专业发展的内涵有4个方面, 即专业知识、道德伦理、专业技能及专业开发和企业服务能力<sup>[5]</sup>。郑凉认为高等职业院校教师专业发展标准的一

级指标包含职业素养、专业知识和能力、教育教学、研究与发展能力等4个方面<sup>[6]</sup>。刘庆华等提出了符合我国高等职业教育发展的职教本科教师专业发展标准, 将教师专业发展分为入职期、发展期、骨干期、带头人期和专家期等5个阶段, 并设置了各阶段对应的专业发展标准<sup>[7]</sup>。根据学者专家的研究, 再结合本科层次职业教育的内涵以及《本科层次职业教育专业设置管理办法(试行)》, 笔者提出了本科层次职业教育视域下高职青年教师专业发展标准的基本框架, 主要包含5个I级指标、13个II级指标及若干个III级指标, 专业发展标准具体指标如图1所示。

## 四、职教本科青年教师专业发展现状

笔者以部分本科层次职业学校和准备开设本科层次职业教育专业的高职院校中45周岁以下的教师为调查对象, 通过访谈、问卷调查等方式, 对职教本科青年教师专业发展现状进行调研, 共发放调查问卷150份, 回收调查问卷150份, 其中有效问卷为146份, 有效问卷占比为97.3%, 并且问卷调查均采用匿名方式, 所以数据真实性有保障。根据问卷调查和访谈的结果, 对照职教本科青年教师专业发展标准的具体指标, 笔者发现本科层次职业教育视域下高职院校青年教师专业发展主要存在以下问题。

### (一) 职业素养有待提升

职教本科青年教师的职业素养对学生的培养成效起决定性作用, 是高职院校提高人才培养质量的关键所在。调查结果显示, 职教本科青年教师政治素养较高, 坚持

一级指标	职业素养	专业知识	教学能力	专业实践能力	研究与发展能力
二级指标	政治素养 职业道德 职业态度	专业学科知识 教育学科知识 实践性知识	教学实践能力 教学建设能力 教学反思能力	专业技能	研究创新能力 应用服务能力 职业发展能力
三级指标	热爱祖国、立德树人 自觉树立和践行社会主义 核心价值观	学科知识	教学设计 教学组织 教学评价	专业知识技能 专业操作技能	研究能力 技术创新
	爱岗敬业、服务学生 服务社会	教育心理学知识	专业建设能力 课程建设能力		社会与企业 咨询能力 社会培训服务
	以学生为中心 团队精神、工作态度	教学经验 课堂情景知识	教学总结 教学研究		职业生涯规划

图1 职教本科青年教师专业发展标准基本框架

立德树人根本任务,能自觉树立和践行社会主义核心价值观。调查数据显示,9.8%的职教本科青年教师爱岗敬业精神欠缺,15.0%的职教本科青年教师服务学生和服务社会的意识不足,31.6%的职教本科青年教师职业成就感不足,31.4%的职教本科青年教师未能在教育教学过程中体验到成就感,12.2%的职教本科青年教师工作态度消极,工作积极性不高。综上所述,职教本科青年教师的职业素养还需进一步提升。

### (二) 专业知识有待丰富

职教本科青年教师只有具备较丰富的专业知识,才能引导学生触类旁通,开展探究性教学,促进学生的可持续发展。调查结果显示,大部分职教本科青年教师具有一定的教学经验、教学技巧、教育智慧以及教学风格,30.2%的职教本科青年教师对学科前沿知识不太了解。此外,职教本科青年教师只有具备丰富的教育学和心理学知识,才能了解不同学生的学习心理,真正做到因材施教。但是部分职教本科青年教师不是从师范院校毕业的,对教育学和心理学方面的知识学习不够深入。因此,职教本科青年教师要不断努力,进一步拓展专业知识面。

### (三) 教学能力有待提高

职教本科青年教师的教学能力是教师素质的核心标志,是提高课堂教学效果的重要力量。调查结果显示,大部分职教本科青年教师都做过教学设计和教学总结,比如教学的整体设计、单元设计、课程思政如何融入基础课和专业课教学、信息化手段的合理运用等,大部分职教本科教师也参与了专业建设和课程建设。但是高级别的成果较少,比如省级及以上教学名师、教学能力比赛国家级奖项、国家级课程思政示范课程、国家级教学成果奖等。因此,职教本科青年教师要不断激发教学潜能,不断提高教学能力,在提高教学质量的同时,勤于研究、善于总结,争取获得更高级别的教学成果。

### (四) 专业实践能力有待加强

《本科层次职业教育专业设置管理办法(试行)》第十条要求设置本科层次职业教育专业,本专业的专任教师中应有一半及以上的教师为“双师型”教师,第十一条要求实践教学课时占总课时的比例不低于50%,实验实训项目(任务)开出率达到100%,由此可见职教本科青年教师专业实践能力的重要性。根据笔者提出的本科层次职业教育视域下高职青年教师专业发展标准指标,职教本科青年教师专业实践能力主要包含专业知识和技能和专业操作技能。调查数据显示,在职教本科青年

教师中,80.5%的教师具有“双师型”资质,但这仅仅反映这些教师在某一方面达到了一定的专业技能水平,并不能说明其完全适应当前产教融合的发展趋势。本科层次职业教育在保证“双师型”教师数量的同时,需要提升青年教师的专业实践能力,这样才能更好地服务校企合作、产教融合<sup>[8]</sup>。

### (五) 研究与发展能力亟待提升

根据笔者提出的本科层次职业教育视域下高职青年教师专业发展标准,职教本科青年教师研究与发展能力主要包含研究创新能力、应用服务能力和职业发展能力。本科层次职业教育应是职业性和学术性都需具备的教育,要为地方经济服务,为产业结构调整以及产业结构升级服务。但调查结果显示,不少职教本科青年教师科研水平不高,创新能力不强,服务社会和企业能力不足。笔者根据中国知网数据库数据,对经教育部批准办学定位为本科层次职业教育的20所试点院校教师以第一作者身份发表的论文进行了统计,统计时间为2020—2022年,期刊来源类别主要是SCI来源期刊、EI来源期刊、北大核心期刊、中文社会科学引文索引和中国科学引文数据库,具体数据如表1所示。数据表明,近3年本科层次职业

表1 本科层次职业教育试点院校发表论文数  
(2020—2022年)

学校名称	论文数量/篇
泉州职业技术大学	5
南昌职业大学	18
江西软件职业技术大学	2
山东外国语职业技术大学	3
山东工程职业技术大学	3
山东外事职业大学	15
河南科技职业大学	40
广东工商职业技术大学	26
广州科技职业技术大学	24
广西城市职业大学	67
重庆机电职业技术大学	48
成都艺术职业大学	54
西安信息职业大学	0
西安汽车职业大学	18
辽宁理工职业大学	3
运城职业技术大学	36
浙江广厦建设职业技术大学	32
南京工业职业技术大学	209
新疆天山职业技术大学	1
上海中侨职业技术大学	26

教育试点院校在上述 5 类期刊来源中发表论文数量超过 30 篇的只有 7 所院校, 另外 13 所院校发表论文数量均低于 30 篇, 而这 20 所本科层次职业教育试点学校青年教师发表论文数量应该不高于表格中对应的数据。这一数据与前期调查结果是吻合的, 说明职教本科青年教师科研基础相对薄弱, 教科研主动性不高。而职教本科青年教师后续要肩负起指导本科生或者硕士研究生进行科学研究的重任, 因此他们的研究能力及创新能力亟待提升。

调查结果还显示, 19.8% 的职教本科青年教师存在职业方向不明确、职业发展目标不清晰及职业发展动力不足等问题, 68.8% 的职教本科青年教师为自己制订了职业生涯规划, 31.2% 的教师尚未制订职业生涯规划。职教本科青年教师的专业化发展是提高本科层次职业教育质量的关键, 是促进本科层次职业教育学生发展的重要保障, 因此, 职教本科青年教师要进一步明确自己的职业发展目标, 其中应包含中长期发展目标和具体的短期发展目标, 再制订切实可行的职业发展规划, 并为之不断努力<sup>[9]</sup>。

## 五、结语

在明确了本科层次职业教育视域下高职青年教师的专业发展内涵、专业发展标准基本框架以及职教本科青

年教师专业发展现状的前提下, 笔者将进一步分析影响职教本科青年教师专业发展的内在和外在因素, 研究并提出本科层次职业教育视域下高职院校青年教师个人能力自主提升的路径, 以及高职院校如何为青年教师提供专业发展平台与客观资源保障。

## 参考文献

- [1] 雷炜. 高等教育质量保障体系研究——以浙江省为例[M]. 杭州: 浙江工商大学出版社, 2020: 180.
- [2] 向莹. 本科职业教育视阈下高职青年教师必备专业素养探析[J]. 山西青年, 2022(24): 114-116.
- [3] 王丽珍. 教师专业发展能力模型建构[J]. 教育理论与实践, 2013(22): 36-40.
- [4] 宋笛. 浅析高职院校教师专业发展现状及专业标准建设构想[J]. 科教文汇(下旬刊), 2020(3): 39-40.
- [5] 林惠琼. 高等职业院校教师专业发展标准研究综述[J]. 文教资料, 2017(10): 140-143.
- [6] 郑凉. 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[J]. 现代教育科学, 2022(4): 60-65.
- [7] 刘庆华, 张诗佳, 路建彩. 职教本科教师专业发展标准的建构[J]. 邢台职业技术学院学报, 2021(3): 1-4.
- [8] 张莉. 本科层次职业教育试点院校师资队伍建设的困境及优化路径[J]. 中国职业技术教育, 2020(32): 43-48.
- [9] 郑志丽. 高职青年教师专业发展现状调查与分析[J]. 内蒙古师范大学学报(教育科学版), 2014(2): 118-120.
- [10] 李国成, 徐国庆. 高职院校高水平结构化教师教学创新团队建设研究[J]. 职教论坛, 2021(3): 86-89, 94.
- [11] 彼得·德鲁克. 管理的实践[M]. 齐若兰, 译. 北京: 机械工业出版社, 2006: 154-155.
- [12] 王腾飞. A 公司基于 OKR 绩效管理改进研究[D]. 西安: 西安理工大学, 2020.
- [13] 李宇庆. SMART 原则及其与绩效管理关系研究[J]. 商场现代化, 2007(19): 148-149.
- [14] 彭玉娟. 基于 OKR 的教育培训企业教师绩效考核方案优化研究——以 D 教育培训集团为例[D]. 重庆: 重庆理工大学, 2020.
- [15] 杨维维. 房企推行 OKR 模式可行性分析[J]. 中国房地产, 2021(8): 60-66.
- [16] 陈德金. OKR, 追求卓越的管理工具[J]. 清华管理评论, 2015(12): 78-83.
- [17] 李梦卿, 罗冠群. “技能中国”建设背景下我国高水平技能人才培养研究[J]. 职教论坛, 2021(9): 12-20.
- [18] 约翰·杜尔. 这就是 OKR[M]. 曹仰锋, 王永贵, 译. 北京: 中信出版社, 2018: 47.
- [19] 汉德平. 绩效管理 OKR 系统的设计与实现[D]. 长春: 吉林大学, 2015.

(上接第 8 页)

理途径——来自德鲁克的启示[J]. 科学学与科学技术管理, 2010(2): 189-195.

[3] 都光珍. 加强教学团队建设的思考[J]. 国家教育行政学院学报, 2009(1): 27-29, 65.

[4] 马廷奇. 高校教学团队建设的目标定位与策略探析[J]. 中国高等教育, 2007(11): 40-42.

[5] 王盛水. 从美国高等教育的特点看创新型人才培养[C]//中国西部人才强国战略专家论坛论文集. 乌鲁木齐: 新疆人民出版社, 2012: 2-17.

[6] 韩筠. 创新教与学推动新时期高校教学改革[J]. 中国大学教学, 2017(6): 11-14.

[7] 王淑明, 闫卫平. 高职院校教师教学创新团队建设的实践逻辑与实现路径[J]. 中国职业技术教育, 2022(11): 30-35.

[8] 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.

[9] 刘显泽. 结构化教学团队建设 with 模块化课程教学的思考与实践[R/OL]. (2019-11-26) [2022-12-07]. <https://www.tech.net.cn/news/show-89828.html>.

[10] 李国成, 徐国庆. 高职院校高水平结构化教师教学创新团队