

# 策应供给侧结构性改革的高职教师专业化发展路径研究

韩善仓

江苏食品药品职业技术学院，江苏 淮安 223001

**摘要：**推进供给侧结构性改革，是党中央和国务院适应和引领经济发展新常态做出的重大创新，具有深刻的内涵和指导意义，在供给侧结构性改革的背景下，高职教师专业化发展存在着一定的差异与不足，通过制度供给、机制供给和平台供给，推动高职教师专业化发展，引导教师走专业化道路，提升教师队伍水平和人才培养质量，为社会提供了更多高素质人才，适应高职教育发展和国家供给侧结构性改革战略。

**关键词：**供给侧结构性改革；高职教师；专业化发展

**中图分类号：**G712

## 0 引言

《国家中长期教育改革和发展规划纲要》里明确提到：“职业教育要把提高质量作为重点，加强教师队伍建设，提高教师业务水平，完善培养培训体系，做好培养培训规划，优化队伍结构，提高教师专业水平和教学能力。”由此可见，高职院校高质量的发展离不开教师的高质量发展，而教师的高质量发展关键在于教师的专业化发展水平。因此，要策应国家供给侧结构性改革全新理念，推动高职院校高质量发展，就要全面优化和改进高职教师专业化发展路径。

## 1 供给侧结构性改革的内涵

在中央财经领导小组第 11 次会议上提出“供给侧结构性改革”概念。其核心旨在凭借供给侧结构性改革来实现对产能的优化，使供给结构更加适应时代的发展，实现产业结构升级的目的，达到供给和需求的相互均衡。供给侧结构性改革属于国内经济发展到全新阶段的必要条件，属于党对国内经济体系进行精准评估后制定的重要指导方针，对提升国内经济的整体质量，发挥了至关重要的作用。供给侧结构性改革本来是属于经济领域的概念，但对于评估高职院校教师的专业能力，促进高职教育领域发展提供了全新的思路，供给侧结构性改革的作用也逐步在高职教育中得到体现，高职教育能够利用供给侧结构性改革来实现资源的合理配置，实现教育服务和教育需求之间的重新平衡。

## 2 当前高职教师专业化发展存在的主要问题

### 2.1 高职院校发展参差不齐，教师专业水平发展受限

我国高职教育的发展具有一定的滞后性，且教师的专业能力存在着差异，近年来，随着高职院校规模的不断扩大，专业教师既有数量上的不足也存在着专业水平的不高，尤其是在师资相对紧张的情况下，聘用了一定数量的非专业教师，部分教师在专业知识上相对匮乏，甚至并未经历过专业的培训，无论从理论或是实践角度来讲，都不足以承担一定的教学任务；而高职院校之间也存在着一定的差异，以此产生马太效应，国家示范校、骨干校、双高院校以及发展历史悠久的老牌专科院校呈现出良好的发展趋势，在教师的数量和专业素养等方面都有着显著的优势，但一些民办院校的发展存在一定局限性，部分院校办学条件不足于满足教师专业发展的需求。

### 2.2 教师职业发展存在差异，专业技能有待加强

调查发现，高职院校教师在职业发展规划方面，有 25.5% 的教师没有从来考虑过自身的职业发展规划，有 55.3% 的教师只能进行了简单的职业发展规划，只有 19.2% 的教师进行了较为完善深入的职业发展规划，这也说明教师主要进行职业发展规划的意识需要进一步加强；在提升自身专业技能方面，有 45.8% 的教师有主动地提升自身的专业技能，有 46.5% 按照学校要求提升专业技能，有 7.7% 的教师完全不愿提升自身专业技能，体现了一半的教师在专业技能提升上的主动性和积极性不足；同时调查还显示，5 年内，曾经参加过专业技能培训超过 5 次的相关教师在所有研究样本中的权重仅有 36.8%，而大量的教师仅参加过一次培训活动，甚至有 6.7% 的人尚未参加相关培训，从中能够明确了解到，高职院校在开展教学培训的过程中，其

培训力度和主观意识有待提升。

### 2.3 教师专业发展理念存在局限性, 专业发展动力不足

根据调查结果, 曾简单研究过教师专业发展相关理念的高职教师仅在调查样本中占 51.5%; 听说过的教师占 37.8%, 而对其有深入解读的教师比例相当少。这在一定程度上表明大量教师并未意识到教师专业发展的概念, 尤其是高职院校的教师, 在相关理念的详细内涵上难以做出深入的解读, 还有部分教师并未关注这一问题; 长期以来, 教师职业具有一定的平稳性, 持续且重复的教学活动, 容易产生厌倦, 在工作中缺乏一定的发展动力, 尤其是不能很好地更新教学理念和方式, 职业发展遇到各种各样的阻碍, 导致在专业发展动力上的严重不足, 难以树立更加强烈的自主专业发展观念。

## 3 供给侧结构性改革推动高职教师专业化发展的策略

在供给侧结构性改革持续进行的过程中, 社会以及市场的不同角度都进行了变革调整, 高职教育改革也是其中的重要环节, 发挥了相当关键的作用, 高职院校属于供给侧结构性改革的对象之一, 同样也是展开相关活动的主体。

### 3.1 制度供给: 优化高职教师专业化发展的整体制度

#### (1) 建立高职教师专业发展标准

由于高职教学的特殊性, 结合相关教师岗位的职业要求, 高职教师专业化的标准广泛, 由软性要求和硬性要求。首先软性条件应该包含高职教师在教学环节承担起教书育人的责任, 教书育人在一定程度上属于教师整个职业的核心责任, 也是能够体现教师职业特殊性的重要特征; 其次还应该包括高校教师在专业素养以及教学实践方面的能力, 从另一个角度而言, 也就是应该达到理论和实践两个层面的要求; 而硬性条件主要包含任职资格以及实践能力, 同时还要参考专业动态发展等角度, 一是最基本的学历要求, 二是参考岗位的特点, 应该具备对应专业领域的相关证书, 而教师资格和继续教育培训则是必然要求, 软性条件主要强调专业内涵, 而硬性条件一般关注专业表征。高职院校可从教育教学改革与教学技艺水平、技术技

能实践与科技服务、教书育人与学生日常管理、遵纪守法与师德师风表现四个维度, 既可按照新教师、骨干教师、专业带头人、卓越教师四个层级分类制定教师专业发展标准, 也可结合专业技术资格等级, 按照初级教师、中级教师、副高级教师、正高级教师四个层级, 分层分类制定教师专业发展标准。

#### (2) 建立高职教师管理激励制度

全方位提倡人性化管理, 给高职院校教师发展创造客观条件, 深入了解相关教师的基本生活情况, 妥善应对教师在生活的过程中存在的困难, 给教师的专业发展构建更加良好的生活条件; 制定教师发展建设评估系统, 注重评估系统的可持续性, 同时强调科学以及动态评估的基本原则, 可以结合自我评价与相互评价, 在此基础上, 推动教师专业素养与实践水平的提高; 参考具体岗位需求, 突破教师终身制的局限性, 提高团队的灵活性, 进一步塑造更加平等的竞争条件, 提升相关教师参与工作的主动性以及树立个人发展观念的积极性; 优化薪酬管理模式, 提高考核绩效薪酬在整体薪酬中的权重, 建立符合教师岗位特点的收入分配激励机制和约束机制, 按照教师的工作业绩及贡献大小进行阶梯式分配管理, 合理调节岗位绩效和奖励绩效的收入比例, 充分发挥绩效分配的杠杆调节作用和绩效考核的竞争激励作用。

### 3.2 机制供给: 激发高职教师专业化发展的内生动力

#### (1) 构建师德考核评价机制

一名优秀的教师应具有优良的师德, 才能在教学工作中实现以德服人, 以德育人, 给广大学生带来积极的影响。因此, 师德培养是目前我国教师队伍建设中的重要内容, 作为供给的一方高职院校应积极构建基于教育、宣传、考核、监督并重的师德建设考核评价机制, 出台教职工职业道德规范及考核办法, 并严格实行师德“一票否决”制度; 还应建立教师个人信用记录档案, 实行师德考核负面清单制度, 着力解决教师队伍中师德失范、学术不端等问题行为; 同时需要成立学术委员会、教学工作委员会等学术组织, 严明学术纪律, 规范学术行为, 杜绝学术不端, 引导教师树立正确的学术价值理念; 在日常教学活动中发掘师德典型、讲好师德故事, 开展师德标兵、“三育人”先进个人等评比活动, 着力提升专业教师职业道德素

养。

### (2) 构建高职教师晋升机制

对于未接受过师范教育的年轻教师以及在科研生产领域调配的相关教师而言,应该积极参加岗前培训活动,同时要尽最大的努力来获取教师资格证,满足岗位的基本条件;而缺乏企业实践的相关教师,学校应该制定相匹配的培训规划,组织培训活动,广泛参加企业的管理以及相关工作实践,进一步提高实践能力;而中青年教师在具备一定教学能力的基础上,也应该结合学校的相关政策参与进修计划,争取更高的学位,学校也要在进修机会上给予一定的倾斜;积极培养专业带头人,专业带头人要能够深入参与学术会议等重要活动,学校应采取定期考核制度,实施动态化管理,定期评选骨干教师,进一步发挥模范的积极影响力。

### (3) 构建高职教师中外结合进修机制

从国家的角度上来看,职教体系被纳入供给侧的范畴,其主要的责任是给社会经济的发展塑造符合要求的人才资源。供给侧结构性改革的相关因素比较复杂,但极大部分都跟高职教育的发展存在一定联系。提高中外合作力度,重视双方的深入沟通,同时要从观念上调整传统的被动模式,进一步提高主动性和积极性,广泛发挥中外合作培训的积极影响,让国内教师能够深入理解到当前全球范围内的先进教育体系,从理念和教学方式等角度进行升级,这也是提升教师视野开阔性和推动专业发展的重要方式。

## 3.3 平台供给:塑造高职教师专业发展的外部条件

### (1) 搭建高职教师专业化发展目标平台

教师专业化发展的目标是教师在参与相关工作中的具体追求,能够给教师带来非常明确的奋斗方向,属于促进教师专业发展的动力来源,学校是教师达到专业发展目标的关键性平台,应该协助教师构建正确的专业目标,达到合理的目标供给,借助学校的整体性规划指导教师寻找发展方向,借助政策以及资源的综合作用来推动教师的专业发展;从教师的角度上而言,具备全方位的专业知识和丰富的理论教学方式是实现自我发展的重要因素,应该优先塑造自我的专业发展观念,积极参与到教学工作里,及时关注日常教学活动的总结,在此基础上,提升课堂教学水平,积

极展开教学理念的广泛实践。

### (2) 搭建高职教师分层分类培训平台

在校内培训过程中,应注重培训形式的多样性,积极探索和落实分层分类教师全员培训制度,积极开展专业带头人“双师”领军能力研修,有计划开展特色品牌专业、重点建设专业带头人专题培训,提升培训对象的团队合作能力、应用技术研发与推广能力、课程开发与教学研究能力;扎实开展骨干教师“双师”专业技能培训,组织不同层次和基础水平的“双师型”教师开展专业教学法、课程开发与应用、技术技能实训、教学实践与演练等专题培训,提升教师理实一体教学能力、专业实践技能和信息化教学应用能力;全面开展青年教师“双师双能”跟岗访学,组织有发展潜力的优秀青年教师到海内外友好院校、高水平院校,通过听课观摩、集体备课、案例研讨、项目参与等形式推行跟岗访学,帮助青年教师更新教育理念,拓展国际视野,提升教育教学、科学研究和技术应用能力。

### (3) 搭建高职教师企业实践平台

实现良好的供给,创造全新的需求。高职院校应该明确了解到当前社会发展的具体趋势,同时要为后续可能存在的问题做好提前准备,给教育产业的发展贡献出重要的动力。要加强专业教师进企业实践锻炼,要与行业内重点企业建立良好的合作关系,给教师进企业实践提供有效的平台,同时要注重过程管理,带着一定的任务进企业,对教师进企业实践效果提出明确的要求,并进企业实践锻炼时间列为教师专业技术资格评审的必备条件,提高企业实践的质量,以引导教师“对标”发力,全方位提升教师的专业素养,优化教育供给。

## 参考文献

- [1]王丽丽.供给侧改革背景下高校内部教育资源优化配置研究[J].江苏高教,2021(4):57-61
- [2]刘培培,方芳.供给侧改革下职教“双师型”教师队伍建设路径研究[J].职业教育(下旬刊),2020(11):55-59
- [3]夏黎.供给侧改革与应用型高校专业教师队伍培养——以武汉商学院为例[J].文教资料,2019(5):104-105
- [4]侯振远.高等教育供给侧改革中教师专业发展略论[J].中国成人教育,2018(2):128-131

- [5]陈超. 基于供给侧改革视角的教师培训路径探析[J]. 福建教育学院学报, 2018(10): 61-64
- [6]侯振远. 高等教育供给侧改革中教师专业发展略论[J]. 中国成人教育, 2018(2): 128-131
- [7]丁浩格. “互联网+教育”环境下应用型高校教师专业化发展策略研究[J]. 教育观察(上半月), 2017(8): 54-55

**作者简介:** 韩善仓(1982—), 男, 硕士, 副研究员, 江苏食品药品职业技术学院人事处副处长, 研究方向为高等职业教育、人事人才建设。

基金项目: 江苏省教育厅高校哲学社会科学研究项目“策应新时代教育评价改革的高职院校教师绩效评价体系优化与实施研究”(项目编号: 2021SJA1837); 江苏省高等学校教育技术研究会高校教育信息化研究立项课题“信息化视角下高职院校教师专业化发展生态环境优化与实施”的阶段性成果(课题编号: 2021JSETKT047); 江苏省职教学会江苏职业教育研究立项课题“1+X证书制度下高职院校分级培训创新模式研究”的阶段性成果(课题编号: XHYBLX2021045)。