

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

彭贤杰¹ 孙晓楠² 岳梦³

(1. 同济大学 人才中心, 上海 200092; 2. 同济大学 职业技术教育学院, 上海 200092;
3. 上海交通职业技术学院 党委教师工作部, 上海 200030)

摘要:来自企业的跨界教师(以下简称“跨界教师”)是高职教师的重要组成部分,他们的专业发展和职业成长是新时代教师队伍改革和发展的关键任务。职业教育的本质属性构成了跨界教师专业发展的应然逻辑起点与实然发展基础。本研究基于社会认知职业理论,深入剖析了四位跨界教师的专业成长,探究了跨界教师经历的新手—熟练—胜任—能手四个阶段的发展路径,发现了自我效能、绩效目标、自我管理、工作环境、企业与政府支持对跨界教师专业发展的关键影响,揭示了影响跨界教师专业发展的机制。研究发现:个人自我效能感、结果期待推动了跨界教师的职业适应;以全程性的教学反思和跨界专业资源优势释放为重点的自我管理成为跨界教师入校后个体专业教学实践能力提升的关键因素;“产教交融”式的专业发展模式是跨界教师实现职业教育专业教师“双元”能力均衡的有效路径。基于研究结论,本研究提出促进跨界教师专业发展的建议:制定职业院校引进高质量企业技术技能人才的有效措施以优化跨界教师的引进与培育;建立系统完善的跨界教师职后培训体系;提供跨界教师“双元”能力均衡发展平台;创设跨界教师专业发展的支持环境。

关键词:高职院校;跨界教师;教师专业发展;社会认知职业理论

中图分类号:G715 文献标识码:A 文章编号:1001-4519(2022)03-0083-09

DOI:10.14138/j.1001-4519.2022.03.008309

一、研究背景

高职教师专业实践教学能力“短板”一直是制约我国职业教育高质量发展的瓶颈。我国高职院校教师队伍建设改革不断深化,“十四五”时期职业院校、应用型本科高校相关专业教师原则上从具有三年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘^①,未来企业来源教师将成为高职院校专业教师的主力军。企业来源教师的“跨界”属性是其有别于普通高等院校来源教师的本质特征,是职业教育在人力资源供给侧推动产业链与教育链对接的策略选择,是推动双师型教师队伍从“形式上”的“双师素质”“双证书”转向“实质上”的“双能力”“双结构”的必然要求。如何吸引企业高技术技能人才进入职业院校,如何让他们快速胜任教师职业,是目前职业院校教师专业发展研究中的关键问题。

收稿日期:2022-05-22

基金项目:2021年国家社会科学基金教育学一般课题“中国智能制造产业复合型技术技能人才产教共育机理研究”(BjA210093)

作者简介:彭贤杰,同济大学人才中心主任,副教授,研究方向为教育经济与管理、教师教育;孙晓楠,同济大学职业技术教育学院硕士研究生,研究方向为教师教育;岳梦(通讯作者),上海交通职业技术学院党委教师工作部讲师,研究方向为职业教育政策、教师教育。

①教育部.国家职业教育改革实施方案[EB/OL].http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.htm, 2019-02-13/2021-12-15.

二、从企业到学校:跨界教师的界定、能力特征与专业发展逻辑

(一)从企业到学校:跨界教师的界定

职业教育的本质属性是“跨界”,在组织形式上表现为产业界与教育界的深度融合以及学校组织与行业企业组织的深度合作;在教师人力资源上表现为要具备面向职业教育的专业教学能力和面向企业工作的职业实践能力的“二元”能力,熟悉产业界与教育界,理解学校与企业各自的制度、文化、运行方式等。从企业进入学校的高技术技能人才具备有效调动分布在学校与企业两类组织间的工作、生产、技术及教育资源的优势和潜力,是推动新时代职业院校与现代企业建立联结与互动的关键人员。因此,将从企业到学校的高技术技能人才界定为“跨界教师”主要基于三点:一是在组织空间和身份角色上,完成了从企业到学校的跨组织转换以及企业人员到学校教师的职业角色转变;二是在核心专业能力上,具有丰富的工作经验和职业实践能力,熟悉产业生态,为他们跨组织适应工作内容转化提供了基础;三是在角色功能上,要起到搭桥产业界与教育界的作用,凭借自身优势推动校企协作中的变革与创新,促成校企不同组织机构间的成功合作,实现高素质技术技能人才培养的共同愿景和目标。

(二)跨界教师的能力特征及专业发展逻辑

职业教育“双师型”教师专业素养集中体现为专业理论、专业实践、教育理论、教育实践四种能力,^①作为跨界教师的高技术技能人才,其能力结构中具备从企业到学校的核心专业能力要素,但因教育理论与实践能力的欠缺又影响了其跨界过程中对学校场域的适应。总体来看,跨界教师的“二元”能力特征呈现“强‘职业元’—弱‘教育元’”的“非对称性状态”^②;在“职业元”能力上,基于长期企业场域的工作积累,他们拥有面向职业的扎实技术操作能力、社会沟通能力,熟悉企业文化和生产运作模式,具有良好的职业道德和素养;在“教育元”能力上,跨界教师存在教育理论、教学实践能力、工作领域实践知识的教育转化能力等方面的“空白”。

因此,为填补因跨界带来的能力“鸿沟”,教育教学能力成为跨界教师胜任教师职业、实现专业发展的关键内容。跨界教师需要在学校场域重新对已有的实践知识、技能进行教育性转化,开启教育教学新知识、新能力的学习、形成与提升。可见,跨界教师专业发展逻辑就是要促进“二元”能力从“非对称”走向“均衡”,实现企业场域下的专业知识、专业技术能力与学校场域下的专业教学能力的紧密耦合,实现教师专业化的可持续发展。

三、研究过程

(一)理论基础

本研究以伦特(Robert W. Lent)的社会认知职业理论(Social Cognitive Career Theory, SCCT)为分析框架,该理论以班杜拉的社会认知理论为基础,整合形成了兴趣与选择模型、绩效模型、自我管理模型以及满意度模型为基础的终身职业发展指导研究框架。^③该理论对本研究的适切性表现为:首先,该理论以过程性的视角对自我效能、结果期待、绩效表现等在个体专业发展不同阶段的影响进行了分析。其次,为跨界教师实现从企业到学校的职业转换,适应教师角色要求,合理应对教师工作压力,激发自我管理主动性,采取合理行动提供了有效的支持策略。^④最后,该理论从个体认知发展与环境因素互动的视

①徐朔.专业教学论:职教师资的“职业科学”[J].职教论坛,2008,(8):7-9.

②杨成明.高职院校“双师型”教师的内涵、专业发展与培养路径探究[J].教师教育学报,2021,(2):40-48.

③Robert W. Lent et al., "Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance," *Journal of Vocational Behavior* 45, no. 1(1994): 79-122.

④Ryan D. Duffy and Robert W. Lent, "Test of a Social Cognitive Model of Work Satisfaction in Teachers," *Journal of Vocational Behavior* 75, no. 2(2009): 212-223.

角提供了对跨界教师由企业向学校跨界并在学校中顺利实现高效专业发展的解释。^①

(二) 研究方法

1. 研究方法

本研究采用文本分析和半结构访谈法,将跨界教师专业发展视为个体认知与环境因素共同作用的结果。通过质性研究的方法对顺利实现职业转换并适应教师角色的跨界教师专业发展过程进行描述和分析,研究跨界教师的专业发展路径,挖掘这类教师群体专业发展的影响因素以及个体认知与环境因素的互动机制。

2. 样本选择

本文选取了四位高职院校跨界教师作为研究对象(见表1、

表1 教师基本信息

编号	性别	年龄	学历	企业工作年限	所教专业	教龄	专业技术职称
A1	男	42	硕士	13	物流管理	7	讲师
A2	男	41	本科	15	港口机械与自动控制	4	高级工程师
A3	男	48	本科	19	船舶轮机管理	10	讲师/轮机长
A4	女	49	硕士	5	电子信息	19	副教授/高级工程师

表2 教师教育教学重要成果

编号	教育教学重要成果
A1	S市高职高专重点专业教学设计比武第一名;校级课程思政比赛一等奖
A2	S市高等职业院校教师教学能力大赛一等奖;全国职业院校技能大赛S市选拔赛“现代电气控制系统安装与调试”赛项第二名
A3	校级教学设计比赛一等奖;主持开发市级精品样板课程;全国交通运输职业院校水运类专业技能大赛二、三等奖
A4	主持开发市级精品课程;指导学生获全国职业院校技能大赛电子信息类二等奖

表2),样本选取基于:第一,四位教师从教前具有五年以上行业龙头企业工作经验,且已取得行业中高级专业技术职称,对产业发展的宏观环境和产业技术发展具有深入了解,熟悉行业企业的发展逻辑与行动规划;第二,四位教师进入学校后,经历了完整的教育教学和管理链条,实现了从新手教师到能手教师的成长,工作受到一致认可。第三,四位教师均参加过多项高层次专业教学改革项目、教学竞赛或指导学生参加技能大赛等,教育教学成果突出。四位跨界教师的专业发展过程在同类教师中具有代表性和示范性,具备较高的研究价值;通过对四位教师专业发展路径的范式凝练,以期形成对跨界教师专业发展的借鉴和启示。

3. 资料收集

本研究通过半结构化访谈,对四位跨界教师及所在学校的师资队伍培训负责人就学校师资人才引进、新教师入职培训制度、措施等背景信息以及跨界教师的职业发展、专业成长过程、关键事件等进行了深度调研,形成了二十余万字的访谈稿。采用Nvivo12软件按照“开放编码—主轴编码—选择编码”对访谈内容进行三级编码,形成了概念、类属和核心类属的理论框架。编码部分情况如表3所示。

四、研究分析与结果

四位跨界教师的职业生涯经历了“学校→企业→学校”的工作场景转换过程。在学校场域中,跨界教师在4—10年不等时间内实现了由新手教师→熟练新手→胜任教师→能手教师的专业发展递进,呈现出良好的职业跨界适应性、专业产教融合度以及可持续的专业发展潜力。见图1。

(一) 四位跨界教师的专业发展路径

从表3的编码归纳框架中我们可以看到,四位跨界教师从新手到能手经历的专业发展路径包括:首先,学校系统化的在职培训与新手教师“教中学”的同步推进是新手教师填补教育教学能力“盲点”的主要

^①高山川,孙时进. 社会认知职业理论:研究进展及应用[J]. 心理科学,2005,(5):1263—1265.

表3 跨界教师专业发展过程部分编码示例

三级编码	二级编码	一级编码(部分)
专业发展阶段	新手阶段	“第一段就是刚来学校学习,每天一边上课一边培训”“一个人经常要搞五门课”“那时候还不了解教学方法和学生心态,上起来很累”等
	熟练阶段	“大概一年以后把课都教过一遍就好一点儿了”“外边培训会看到很多见功底的专家和同行”等
	胜任阶段	“这阶段除了上课还要应付教学比赛和科研项目”“当时我开始负责课程改革、全国技能大赛,工作强度很大”等
	能手阶段	“学校找我做专业带头人,但我觉得自己成长还不够”“后来专业负责人要做专业建设、教师发展、跟企业的融合项目”等
社会因素	学校环境	“学校领导会帮我考虑培训、晋升很多问题”“我们当时参加比赛,设备学校都给配齐”等
	企业环境	“老师多去企业,了解现在发展情况对职业院校发展很有用”“我们现在科研主要服务中小企业,大企业的所需资源很难配齐”等
	校企合作情况	“我在企业的能力大家都了解,现在他们的问题也会请我带学校资源一起解决”“其实除了学校有求于企业,学校也负责企业的员工培训和职业证书培训”等
	政策引导	“一直市里职教政策对我们发展影响也是很大”“校企职称互认的政策对我们企业来的老师真的帮助很大”等
个人影响因素	自我效能感	“我刚来的时候因为理论知识薄弱也很害怕”“我前面有十几年经验,想着教这帮孩子不是绰绰有余嘛”等
	绩效目标	“当时能把课上完,把培训的内容学会就很不错了”“参加各种比赛挺辛苦的,但国赛一、二等奖拿到手还是感觉值得”等
	自我管理	“企业面对的是机器,学校里是有感情的学生,要靠心灵去沟通”“老师在企业里面想学到新技术更多还是靠自己”等

途径。跨界教师入校后通过所在地区和学校的市—校两级培训,加深新手教师对职业教育、教师职业和教育对象等的认知与理解,为教育教学实践奠定理论基础(A2:“学校培训内容主要是我们没接触过的像教学能力、教学理念、学生心理这块”)。跨界教师通过“即学即用”的方法,接受“师徒带教”的伴随式指导,以承担真实课程教学任务为实践载体,通过“教中学”的方式运用、体会、掌握教学过程

(A4:“老主任带我听了他所有的课,这对我发展影响很大”);同时,有意识地在教学中运用自身原有的专业理论与专业实践积累,处理专业教学内容(A1:“教师教学生既要靠自己的工作经验也得不断读书加深对理论的认识”);作为教学内容的专业实践知识和专业技能融入课堂教学促进了跨界教师“理实一体化”教学能力的发展。

其次,向专家型教师的榜样学习是跨界教师从新手教师向熟练教师阶段发展的重要学习路径,也是跨界教师开始由外部引导性发展走向内部自主性发展的应然选择。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(A2:“用一年时间把课都带一遍当老师就得心应手了”),这一阶段有针对性地参与专家、同行等的讲座和培训,及时与专家沟通为跨界教师的成长提供了重要支持(A1:“学校让新教师去听很多专家的课程,让我成长很快”);对专家、同行等的观察、模仿学习以及自我反思促进了熟练阶段跨界教师专业发展的目标和行动选择(A2:“有先进教师才有发展的榜样,有专家指导才知道怎么去发展”);实然的榜样学习和专家指导与应然的教师发展政策、规范要求共同为跨界教师勾勒出清晰的专业发展目标,实现了目标导向下的自主性专业发展(A1:“教师发展要以专家为峰,然后形成长期规划,组织学校资源,选择自己适合的路径”)。

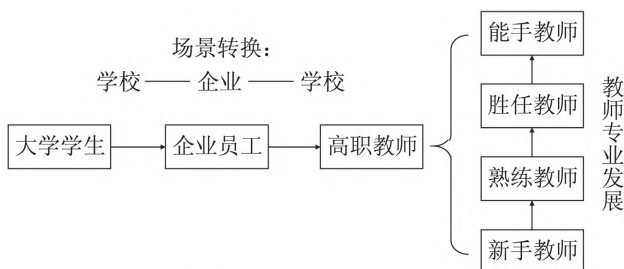


图1 跨界教师职业转换与专业发展阶段

再次,跨界教师从熟练教师阶段迈向胜任教师阶段中,执行专业发展关键任务、整合利用自身跨界资源成为加速其进入胜任阶段、实现专业教学与职业实践“二元”能力融合与质性提升的关键路径。四位跨界教师开始参与教学能力大赛,指导学生参与高级别职业技能大赛,作为团队骨干申请各类教学科研项目,在专业发展的关键任务执行过程中伴随着交互式的个体学习(A1:“我把一等奖的视频几乎都看了一遍,再思考为什么能一等奖”)、同伴合作学习(A3:“我们做精品课程开发经常到两三点”)、榜样学习(A1:“获奖老师的经验和企业的新技术都认真去学”)、规则学习(A2:“想比赛获奖要卡准国家政策和评分规则”)、自我反思(A4:“技能大赛让我对职校生的巨大学习潜力有了新认识”)等多种形式,高标准工作要求和高强度工作负荷促成了专业能力的关键突破,推动教育教学能力的质变。

另一方面跨界教师成为“双师型”教师应具备的“二元”能力在校企合作过程中实现融合并迈向均衡发展。这一阶段,跨界教师有意识地整合利用自身跨界优势,一是将企业实践中“如何做”的经验以恰当的方式转化为职业院校“如何教”的教学内容(A3:“我有个工作故障案例的记录本,里面内容经常可以用在教学上,让学生更直观理解理论”);二是重新从学校走向企业,基于自身积累的专业教学能力以及行业企业资源,以专业教学、专业人才培养、实训设施建设、学生实习就业为出发点,打通企业生产界和专业教学界的知识、技术、技能、信息流动通道,并将其再次转化为教育教学资源,协调“二元”能力发展,提升人才培养质量(A2:“教师有空就去企业交流,既要了解企业发展动向、解决学生就业实习,也要学新的经验再反哺教学”)。

前三个阶段突出的绩效表现促进了跨界教师专业教学能力的获得与突破,进一步拓展专业发展平台,打开专业发展视野,赋权专业管理成为帮助跨界教师实现从胜任教师向能手教师转化的重要路径。在能手教师阶段,跨界教师开始负责学校专业建设及教师团队建设等任务,伴随经验积累和职务职称的提升,其专业发展的方向、视野、能力和职责随着身份角色的转变向更高层次提升,跨界教师从关注个人的职业跨界适应能力转向以专业建设为目标的校内外资源整合和管理领导能力(A2:“现在想的更远了,需要考虑专业教师团队发展与专业建设这些内容”)。在教育教学上,跨界教师能够灵活运用教学实践中积累的知识和经验,自如地在教学中融入企业实践内容(A4:“我会在教学中融入自己给神州卫星编程的案例,落实课堂教学目标和课程思政要求”);在专业建设与管理上,专业发展的自主性逐步由驱动自我发展向驱动同伴教师发展转变,发展了组建和带动专业教师团队发展的管理领导能力(A1:“我倡导团队教师到学生独立组建的实训工作室中,在指导学生中提升自己”)。在已有自身企业经验与教育教学经验融合的基础上,寻求科研、教学与社会服务的深度交互将成为能手阶段跨界教师专业发展的创新性目标(A4:“我的团队主要面向中小企业为他们提供项目服务,但同时也参与了谷歌专家组为超过八九百家的高职教师提供专业培训”)。

综合分析,跨界教师的专业发展路径具有鲜明的“产教交融”特色。在专业发展初期,跨界教师的职业实践能力对教育教学能力的形成与发展起到了隐性支撑的作用,帮助其快速适应了从企业到学校的职业场景转换;在持续的专业成长中,伴随跨界教师教育教学能力提升,职业实践能力转化为“双师型”教师专业能力的显性支撑。最终实现了企业职业实践能力与学校教育教学能力从“非对称发展—机械拼接—融合贯通—创新发展”的蝶变。

(二)影响跨界教师专业发展的关键因素

1. 高自我效能感:驱动自我专业发展过程

高自我效能感对跨界教师专业发展具有驱动作用,触发了正向结果期待^①。受个人学习经验与前一阶段绩效表现的影响,跨界教师专业发展过程形成了以“很简单—没问题”,“勉力支撑—与专家教师距离很大”,“很充实—促进学生成长”,“水平还要提高—应带动别人发展”为特征的自我效能—结果期待互动

^① 蔡永红等. 基本心理需要满足、自我效能感与教师教学专长发展[J]. 教育研究, 2018, 39(2): 103—111.

机制。跨界教师不同发展阶段的绩效水平始终受到企业工作、教学工作、专业能力等多重经验与能力结合所产生的高自我效能感影响,各个阶段良好的绩效表现和高自我效能感又转化为下一阶段的专业发展动力。

2. 清晰的绩效目标:定向自我专业发展结果

绩效目标对跨界教师专业发展具有组织、指导和保持行为的作用。^① 跨界教师的长远目标是基于自身对“好老师”的追求。新手教师阶段,跨界教师认为将企业工作技能和经验直接教给学生就达成了“好老师”的标准,这一时期他们的学习经验源于个人对教师的浅表理解与学校的培训内容,他们在该阶段的目标是认识规定性的教师规范,实现对高职教师概念化理解。进入熟练教师阶段,跨界教师为继续提升自我教育教学能力会有选择地参加教师培训,通过与重要他人如专家型教师的接触,形成对“好老师”的具象理解,该阶段的绩效目标演变为内化教师职业规范。胜任教师阶段的跨界教师开始基于自身特点与工作经验形成对“好老师”的独特理解(A1:“好老师在校企关系处理、职业精神及教学能力上都要有高水平”)。能手教师阶段,受前三阶段目标绩效达成情况的激励,跨界教师开始从更专业的角度深化对“好老师”的理解。该阶段他们在职业成长中通过项目经验积累、职务提升等途径,获得了教师群体内部的认可,拥有了实践自我理解的“好老师”平台(A3:“专业带头人不能只考虑自己发展,要兼顾专业发展、学校要求和国家政策”),对“好老师”的目标追求走向实践深化阶段,开始主动利用平台提供的资源将前一阶段自我建构起的理想教师角色转化到日常的教育教学和学生培养中。

3. 积极的自我管理:推动教学反思与跨界优势释放

跨界教师对教育理念认知和行为选择的自我管理始终贯穿专业发展过程,以教学全程的多元反思与跨界资源优势释放为主要内容的自我管理推动了其专业发展自主性形成。

一是跨界教师在专业发展中形成了多元反思能力,能够基于教育规范与个人价值观对现实情况进行批判、反思和分析。首先表现为反思学生培养,能够依据高等职业学校的培养目标对学生的基础知识掌握、技能发展等环节情况进行反思,采取改进教学方法等措施;其次表现为跨界教师对自身专业成长的反思,伴随跨界教师自主性的提升,这类反思具有阶段性特征。在新手与熟练教师阶段,跨界教师进行反思的动力来自学校培训中的教师角色规范要求、带教老师的反馈信息以及专家教师经验,学校与企业工作的差异使得这一阶段反思频繁,呈现“由反馈触发反思”的特点;在胜任与能手阶段,教师发展自主程度提升,跨界教师的反思主要由自我构建的长远发展目标与阶段目标推动,自主性反思占主导,反思内容也从如何符合教育教学规范、如何内化榜样经验到如何提升自身的教育教学水平和推动专业建设。

二是跨界教师对自身企业工作所积累的专业核心优势与教育教学的融合释放。从新手到胜任教师阶段,跨界教师以职业实践知识和技术技能融入教育教学为重点,依托行业企业资源,积极推动校企合作,优化学生的培养环节(A1:“讲我工作的真实案例学生就能更快理解书本的原理,在工作中碰到也能马上处理”)。从胜任到能手教师阶段,跨界教师通过组建和管理校企双师结构的教学团队整合了团队成员拥有的“人际资源”和“企业资源”,并以人才培养标准、专业教学标准这类“规则制定者”的身份协调自我管理和同伴管理,适应更高层次的专业发展要求(A4:“国赛后我进入了评审专家组,为我了解企业新要求、在教学中贯彻岗课赛证原则提供了便利”)。

4. 学校工作环境支持:有效的专业发展认可

工作环境通过具有特定影响的活动、角色与人际互动模式对教师专业发展起作用。^② 学校工作环境影响了跨界教师在不同专业发展阶段的情感体验和行动,影响主体包括学生、同伴与学校领导等。

^① 胡伶. 何谓高校教师绩效——兼论高校教师绩效评价必须处理好的几个关系[J]. 国家教育行政学院学报, 2010, (2): 51—55.

^② 徐长江等. 从个人—环境匹配视角看高校教师的工作投入[J]. 黑龙江高教研究, 2017, (3): 127—131.

教师专业发展的终极目标是促进学生的全面发展。^① 学生在学习上的动机、能力、道德情感等直接影响了跨界教师的自我效能感、结果期待,进而影响他们的职业认同感和未来专业发展的动机强度。

同事因素对跨界教师的影响主要通过工作支持与认可来实现。^② 一方面专业教学团队成员对教育教学和产教融合等工作的理解和支持会促进跨界教师产生积极的情感体验和行动选择。另一方面学校领导对跨界教师工作的认可也对其专业发展提供了重要支持。

5. 企业与政府支持:促进专业发展的可持续

企业与政府通过学校工作环境对跨界教师的发展产生影响。^③ 一方面跨界教师长期的企业实践积累生成了面向工作的职业实践能力和社会沟通协调能力,构成了双师能力的重要一极;同时由企业工作带来的社会关系网络为自身入企实践、毕业生高质量就业、教师团队科研横向项目获取等提供了直接通道,提升了跨界教师不同发展阶段的绩效,形成了持续成长的基础。另一方面企业因技术、人才发展的需求主动与学校构建“校企命运共同体”,通过加强教师在职培训、吸纳教师入企实践、建设双师型教师实训基地等方式寻求校企双方合作的利益共赢点,从而进一步推动教师的专业发展。

政府通过政策设计引导教师的专业发展。^④ 首先宏观政策的引导和支撑对跨界教师的专业发展尤为重要。他们的快速成长离不开近年利好的职业教育宏观政策,高质量的政策供给提升了跨界教师专业发展的积极性与自信心。进入能手教师阶段,跨界教师专业发展重点从关注个体发展转向引领专业团队和整体发展。这时对宏观政策的关注从国家、地区的职业教育发展政策拓展到不同地区间的比较,身份职责的转变带来了对外部政策支持的新诉求。跨界教师的发展需求存在因政策支持不足而受到影响的问题,如“多劳多得,优劳优酬”的待遇激励和职称晋升政策的不完善、不灵活,导致跨界教师后续专业发展成就动机的弱化。

五、研究结论与建议

(一) 研究结论

四位跨界教师完成了从企业到学校的职业跨界,并在从教过程中经历了完整全面的高职院校教育教学工作链,快速实现了从新手向能手教师的成长。跨界教师发展过程中经历的关键任务及其绩效表现反映了他们不同阶段的能力水平,是下一阶段发展的重要支撑。

个人自我效能感、结果期待加速了跨界教师的职业适应。在职业转换前,丰富的企业工作经验以及对教师职业的基本认知帮助其建立起了职业转换的自信,丰富的工作知识、实践能力和经验将跨界教师的起始能力状态维持在一个高自我效能水平,从而产生积极的结果预期、认可预期和自我评价预期,触发了更高的工作投入、更优的行为选择,从而产生了专业发展的高绩效表现。

以教学全程的多元反思与跨界资源优势释放为重点的自我管理成为跨界教师专业教学实践能力提升的关键因素。教学反思是促进教师专业成长重要且有效的途径,跨界教师在不同发展阶段都伴有行动前、行动中 and 行动后的反思,并实现了从外界触发反思到内在自主反思的转变。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。跨界教师积极释放自身的行业企业资源,使其在教育教学中获得了价值感和成就感,进而又提升了教师角色的自我效能感,构成对后续专业发展行为选择、结果期待和绩效表现的正向循环(见图2)。

“产教交融”式的专业发展模式是跨界教师实现职业教育专业教师“二元”能力均衡发展的有效路径。

①游森等.卓越教师教学行为评价指标研究[J].中国教育学刊,2021,(12):72-78.

②徐晓东等.如何在教师专业发展项目中指导教师转变?——来自质性研究的发现[J].电化教育研究,2021,(7):99-105.

③郭广军,朱忠义.高职教育产教融合赋能教师专业发展的问题与推进策略[J].现代教育管理,2020,(11):80-86.

④黄晴,李建军.我国高校教师制度功能:体系构建、问题检视与实现路径[J].内蒙古社会科学,2022,(1):206-212.

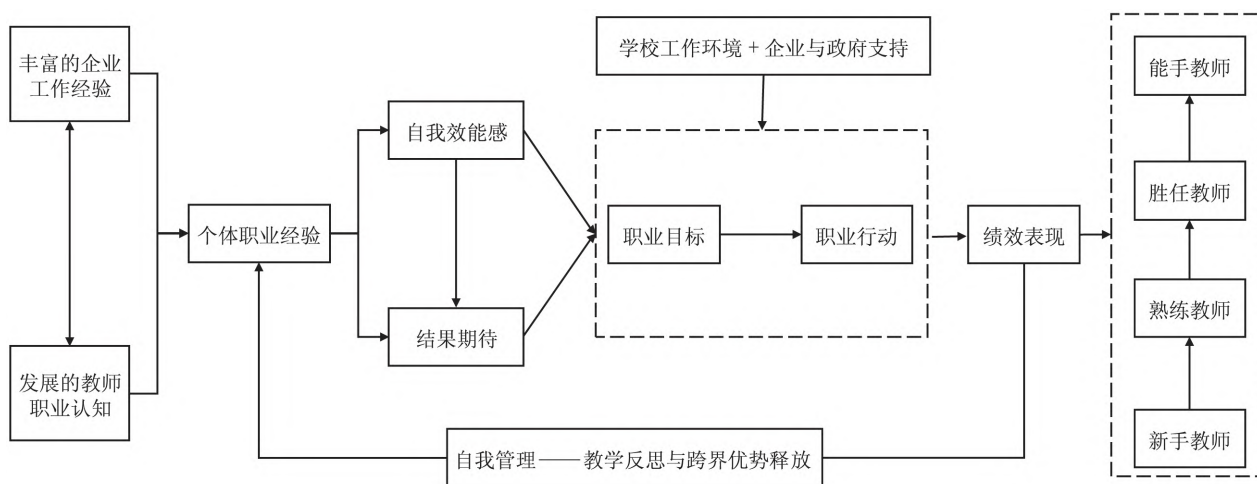


图2 跨界教师专业发展影响作用机制

跨界教师的行业企业资源、工作经验和专业技术技能对学校场域下教育教学能力提升起到了重要支撑作用。在跨界教师发展初期,职业实践知识和技能只是作为教学内容,支撑教学实践能力形成。随着跨界教师走向成熟,企业工作资源优势与跨界后专业教育教学资源

表4 跨界教师各阶段专业发展特征

影响因素	新手教师	熟练教师	胜任教师	能手教师
自我效能	强—社会认可	强—社会认可	强—自我评价	强—自我评价
绩效目标选择	外在规范认可	重要他人影响 角色规范内化	自我预设	实践深化
自我管理	薄弱,外在	增强,外在	稳定内化	发展内化
专业教师 “双元能力”	企多校少 ——非对称发展	企校稳定 ——机械拼接	企校同步 ——有机融合	企校突破 ——创新发展

优势实现了有机融通,提升了跨界教师“双师型”专业发展水平。通过“跨界”环境的交融,促进了其“双元”能力均衡发展实现跨界教师效能的最大化(见表4)。

(二) 研究建议

伴随职教教师改革的深入推进,跨界教师将成为职业院校专业教师来源的主要力量。本文基于跨界教师典型案例的剖析,对当前跨界教师的引进和培育提出如下建议:

把好“入口关”,引进具有高素质企业技术技能人才。在人才引进中,职业院校应对企业人才的真实专业技术技能水平、职业道德素养等进行全面考察,在师资准入阶段充分保证企业来源人才的质量。一是进行严格的背景资历审查,全面考察企业人员的真实情况。二是借鉴德国企业雇员向职教教师转换的经验模式,进行教师职业适应性和职业心理测试,为师资引进提供客观依据。三是从行业内龙头企业引进高技术技能人才。龙头企业作为行业领军,掌握着行业内的优质资源,凝聚了一批优秀的产业技术技能人才,可以有效提高职业院校跨界教师引进与队伍建设质量。

实施“能力定位—‘教中学’伴随指导—目标导向自我驱动”的跨界教师职后培养。跨界教师新手阶段的职业适应和职业期待对其专业发展过程具有重要影响。一是要开展新手教师职业适应性培训,明晰自身作为教师的跨界优势和专业发展要求,帮助其建立职业自信和高自我效能感,推动从教过程中良好的结果预期和积极的行动选择。二是要实施职业规范性培训,遴选专家型导师实行“师徒带教”伴随指导,并在具体专业课程教学实践中以“教中学”的方式补齐能力短板,着力发展“双元”能力中的教育教学实践能力。三是实施职业发展性培训,通过各类高层次专业能力培训、专家型教师职业成长分享等途径,引导跨界教师构建明确的职业发展目标,制定周期性个人发展规划,以目标导向驱动教师自我专业发展。

提供平台发挥跨界教师产业资源优势,以产教融合、校企合作为切入点推动跨界教师“双元”能力融

合发展。跨界教师的专业发展要始终遵循“跨界”特征,在产教融合、校企合作的跨界环境中促进专业教学能力和职业实践能力的均衡发展。一是面向学校,开展校企互融下的教育教学,引导跨界教师将产业资源优势迁移到教育教学各环节。二是面向企业,基于跨界教师对产业生态的了解,以学校的专业技术科研优势为企业提供技术技能创新服务,在产教双向互利的过程中,促进跨界教师“双元”能力的发展。

优化教师队伍管理模式,创设跨界教师职业发展的良好制度环境。以灵活创新的职务职称制度、薪酬制度、晋升制度、激励制度等增强对跨界教师的吸引力。一是提供校企职业转换中职称评审与认定、晋升、考评等方面的政策支持。二是建立合理的跨界教师薪酬激励政策,综合考量教师开展产教融合、校企合作工作中的成果,提高企业横向项目成果、社会服务收益在薪酬绩效中的占比,实现优绩优酬。

From Enterprises to Vocational Colleges: A Study of the Professional Development Mechanism of Cross-Boundary Teachers in Higher Vocational Colleges ——Based on the Social Cognitive Career Theory Perspective

PENG Xian-jie¹ SUN Xiao-nan² YUE Meng³

(1. Department of Human Resources, Tongji University, Shanghai, 200092;

2. Institute of Vocational Education, Tongji University,

Shanghai, 200092; 3. Department of Faculty Affairs, Shanghai Communications Polytechnic, Shanghai, 200030)

Abstract: The cross-boundary teachers from enterprises (hereafter referred to as cross-boundary teachers) are essential to higher vocational education teachers. Their professional development and growth are crucial for the reform and development of teachers in the new era. The essential attributes of vocational education form the theoretical starting point of logical analysis and the practical development foundation for the professional development of cross-boundary teachers. Based on the social cognitive career theory(SCCT), this study deeply analyzes four cases of cross-boundary teachers' professional development in Polytechnics. It explores the development path of cross-boundary teachers in four stages (novice-advanced beginner-competent teacher-proficient teacher). The analysis shows that self-efficacy, performance goals, self-management, working environment, and support from business and government play critical roles in the professional development of cross-boundary teachers, revealing the law and mechanism of cross-boundary teachers' development. Specifically, it finds that self-efficacy and outcome expectation have promoted cross-boundary teachers to adapt to their new profession more quickly. Self-management, especially the whole-course teaching reflection and the release of cross-boundary professional resources, has become a critical factor for cross-boundary teachers to improve their practical teaching ability. The professional development model integrating enterprises with vocational schools is an effective way to realize the balanced development of the dual-ability of cross-boundary teachers in the vocational education field. Based on the findings, this paper puts forward the following suggestions to ensure the professional development of cross-boundary teachers: establishing standards and norms for the recruitment of high-quality enterprise technical talents to facilitate the enrollment and training of cross-boundary teachers, building a systematic orientation training system for cross-boundary teachers, promoting the integrated development of dual-ability of cross-boundary teachers, creating a supportive environment for professional development of cross-boundary teachers, and fostering a social environment to attract high-quality enterprise technical talents to engage in vocational education.

Key words: higher vocational colleges; cross-boundary teachers from enterprises; teacher professional development; social cognitive career theory