

“双高计划”背景下高职教师专业发展的特征、维度及路径

李盖虎¹, 彭迎霞²

(1. 湖南大众传媒职业技术学院 组织人事处, 湖南 长沙 410100;

2. 湖南大众传媒职业技术学院 图书馆, 湖南 长沙 410100)

摘要:“双高计划”是国家加快推进高等职业教育改革发展的重大战略举措和质量工程。高职教师专业发展水平直接关系到“双高计划”建设的进程和成效。高职教师专业发展是指高职教师以立德树人为根本任务, 拓展自身知识体系, 培养专业能力, 升华专业精神, 实现从非专业化到专业化转变的活动与过程。高职教师专业发展标准体系涵盖三个维度、十三个领域、四十九项指标。高职教师专业发展的实现路径可从坚定正确价值取向、改革体制机制、创新培养培训模式、健全评价激励机制等层面进行积极探索。

关键词:双高计划; 职业院校; 教师专业发展; 路径创新

[中图分类号]G64 [文献标识码]A [文章编号]1672-934X(2022)01-0094-12

DOI:10.16573/j.cnki.1672-934x.2022.01.012

Characteristics, Dimensions and Paths of the Teachers' Professional Development in Vocational and Technical Colleges Under the Background of "Double High-Level Plan"

Li Gaihu¹, Peng Yingxia²

(1. Division of Organization and Personnel, Hunan Mass Media Vocational and Technical College, Changsha, Hunan 410100, China; 2. Library, Hunan Mass Media Vocational and Technical College, Changsha, Hunan 410100, China)

Abstract: "Double High-Level Plan (plan for the development of high-level higher vocational colleges and specialties with Chinese characteristics)" is the country's major strategic measure and significant quality project to accelerate the reform and development of higher vocational education. The teachers' professional development level at higher vocational and technical colleges is directly related to the schedule, efficiency, breadth and depth of the "Double High-Level Plan" construction. The professional development of higher vocational teachers refers to the activities and processes in which teachers, taking strengthening moral education and cultivating students as their fundamental task, expand their own knowledge system, foster their professional competence, sublimate their professional spirits, and transfer themselves from non-professionalization to professionalization. The standard professional development system of higher vocational teachers covers 3 dimensions, 13 fields, and 49 indicators. The realization path of higher vocational teachers' professional development can be positively explored from such layers as sticking firmly to correct value-orientation, reforming system and mechanism, and perfecting mechanism for evaluation and cultivation.

Key words: Double High-Level Plan; vocational and technical college; teachers' professional development; paths innovation

收稿日期: 2021-10-21

基金项目: 湖南省社会科学基金教育学专项课题(JJ193759)

作者简介: 李盖虎(1968—), 男, 副教授, 主要从事高等职业教育研究;

彭迎霞(1970—), 女, 讲师, 主要从事高等职业教育研究。

一、“双高计划”的缘起

2019年3月29日,教育部、财政部印发《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》(教职成〔2019〕5号),联合启动实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划(以下简称“双高计划”)。“双高计划”的提出与实施是我国高等职业教育发展历程的必然。从2006年至2019年,国家实施了旨在推动高等职业教育内涵发展、特色发展、创新发展、高质量发展的四大质量工程。2006年实施的“国家示范性高等职业院校建设计划”(《教育部 财政部关于实施国家示范性高等职业院校建设计划,加快高等职业教育改革与发展的意见》教高〔2006〕14号),其目标任务是建设100所示范性高等职业院校,其核心价值是在办学特色等方面取得明显进展。2010年实施的“国家骨干高职院校建设计划”(《教育部 财政部关于进一步推进“国家示范性高等职业院校建设计划”实施工作的通知》教高〔2010〕8号),其目标任务是新增100所左右骨干高职建设院校,其核心价值是提升办学质量。2015年实施的“高等职业教育创新发展行动计划(2015—2018年)”(《教育部关于印发〈高等职业教育创新发展行动计划(2015—2018年)〉的通知》教职成〔2015〕9号),其目标任务是建设200所左右优质专科高等职业院校和3000个左右骨干专业,其核心价值是为国家创新驱动发展布局。2019年实施的“中国特色高水平高职学校和专业建设计划”,其目标任务是建设50所左右高水平高职学校和150个左右高水平专业群,其核心价值是引领新时代职业教育实现高质量发展。“双高计划”是为了破解“示范高职”“骨干高职”建设计划、“创新发展”行动计划完成后高等职业教育往何处去的难题,为深入贯彻落实《国家职业教育改革实施方案》(《国务院关于印发〈国家职业教育改革实施方案〉的通知》国发〔2019〕

4号),体现改革导向而推出的重大战略举措和质量工程,其历史新使命是形成中国职业教育高质量发展的样板和龙头,为世界职业教育发展提供中国方案,展示中国模式,形成中国道路^[1]。“双高计划”每五年一个支持周期,2019年启动第一轮建设。从目前“双高计划”实施的情况来看,全国遴选了56所高职院校为高水平学校建设单位、141个专业为高水平专业群建设单位。“以‘四有’标准打造高水平双师队伍”,“形成一批有效支撑职业教育高质量发展的政策、制度、标准”等涉及“双高计划”建设的主体内容和关键环节、覆盖各类课程的教师专业发展标准体系的建立,国家层面有原则性要求和整体性目标,但还没有出台具有政策性、部署性、统筹性的规范文件;高职院校层面系统谋划、示范辐射的典型经验和可复制模式不多;教师个体层面没有理解专业发展基本问题的人不少。因此,深入探析高职教师专业发展的新内涵及其实现路径,直接关系“双高计划”建设的进程与成效,这是落实习近平总书记人才强国战略、加快构建现代职业教育体系、优化职业教育类型定位、实现高职院校高质量发展的本质要求和必然选择。

二、“双高计划”背景下高职教师专业发展的新特征

教师专业发展理论起源于美国,随后在欧洲其他国家相继出现。关于教师专业发展的界定很多,通常是指教师通过学习与实践提升教育教学能力和专业化水平的途径、方式、活动及过程。著名教育家潘懋元先生认为,大学教师发展的内容应当包括师德、教育知识和教学能力、学术水平三个方面。1991年,美国教育联合会提出教师专业发展包括教学发展、专业发展、组织发展、个人发展四个维度^[2]。其中,教学发展是指提升教师教学能力、实现从不会教到会教转变的活动与过程,主要包括愿教、能

教、会教三个方面;专业发展是指提升教师教育教学、专业实践、教研科研等方面的能力、实现从非专业化到专业化转变的活动与过程,主要包括专业知识体系、专业能力体系、专业精神要素三个方面;组织发展是指通过组织结构、制度与流程的设计与优化,持续提升教师教育教学水平、实现从个人摸索到组织赋能转变的活动与过程,主要包括教学创新团队建设、制度建设、激励机制建设三个方面;个人发展是指通过教师个体职业规划的制订、实施、诊断、改进,自主提升教育教学水平、实现从合格教师到教学名师转变的活动与过程,主要包括自主需要、自觉学习、自我发展三个方面。以上四个维度的逻辑关系是:教学发展是基础,专业发展是核心,组织发展是保障,个人发展是目标。

“双高计划”背景下高职教师专业发展的新特征主要体现在信息技术的融入性、办学模式的融合性、人才培养模式的融通性三个方面。

(一)信息技术的融入性

教师专业发展要主动适应信息技术和智能技术深度融入教育教学全过程。“双高计划”明确要求高职教师主动适应“互联网+职业教育”需求,主动适应“信息技术和智能技术深度融入教育教学全过程”的新变化,广泛应用线上线下混合教学,促进自主、泛在、个性化学习。互联网时代高职教育突破了经济与教育、职业与教育、学校与企业、学习与工作等界限,使教育教学活动呈现开放性、实践性、职业性、互联性、融通性。解德渤认为,互联网时代对大学教学的影响集中体现在知识生产模式、知识获取方式以及知识传播途径三个方面^[3]。其实,互联网时代对大学的影响是全方位的,其根本性的影响是促成教师身份及功能、教学资源及管理方式、教学模式等的改变。教师的角色身份由教学过程中的传授者、主导者、组织者、实施者、鉴定者转变为学生成长过程中的引领者、辅助者、服务者、陪伴者、促进者、设计者、评估者;教师

的功能从传授知识的单一功能转变为集传播知识、培养能力、训练技能、处理信息、评估交流等多元功能于一体;教学资源由少数人掌握、垄断及呈现零散化、碎片化状态,在互联网、物联网、云计算、大数据智能计算等技术和平台下,通过泛在感知、数据集成、远程监控和检测等手段将与教学相关的信息进行集中智能处理,教学资源转变为公开化、数据化、平台化、智能化;教学模式由固定时空的班级课堂授课模式向线上线下“翻转课堂”、移动互联网客户端、微信公众平台、博客、APP学习软件等网络混合教学模式转变。高职教师专业发展必须主动适应这些新变化,助力智慧课堂与教育服务供给模式升级,改进教学、优化管理、提升绩效,进而提高自身的信息资源整合与处理能力、信息技术应用能力 & 专业发展能力。

(二)办学模式的融合性

教师专业发展要体现校企合作、产教融合的办学模式改革要求。“双高计划”规定的十条改革发展任务中有五条涉及产教融合、校企合作内容,主要包括资源共享、协同育人、平台建设、人才交流等,首次明确提出“形成校企命运共同体”“实质推进协同育人”要求。校企合作、产教融合是职业教育作为一种教育类型成熟和发展的标志,是高等职业教育区别于普通本科教育的本质特征。校企合作、产教融合办学模式改革要求融合产业、行业、企业的新理念、新技术、新工艺、新流程以及职业精神和企业文化等元素,建立健全教育链、人才链与产业链、创新链的有机对接,进而形成符合市场需求的专业体系,建立健全利益相关者共同参与办学、协同合作育人的体制机制。适应这一根本性改革要求的高职教师专业发展新特征,主要体现在“三个融合”加“五个对接”上。其中,“三个融合”是指:必须让职业要求层面与职业教育层面有机融合;必须与服务区域经济社会发展有机融合;必须熟悉相关行业企业岗位设置、业务流

程、技术规范、生产环节和企业文化,并能促进这些要素与教育教学全过程有机融合。“五个对接”是指:专业知识体系构建与产业发展趋势和需求对接;专业发展标准与企业岗位(岗位群)能力标准对接;专业课程内容与职业标准对接;专业实践技能培训与生产过程对接;社会服务能力提升与企业技术改造、产品更新对接。

(三)人才培养模式的融通性

教师专业发展要聚焦工学结合、知行合一、德技并修的人才培养模式改革。技术技能人才特别是高层次技术技能人才短缺已经成为制约我国产业转型升级的关键瓶颈。“双高计划”通过人才培养高地和创新服务平台两个建设支点的融通,支撑服务国家产业和区域支柱产业的创新高质量发展,要求高职教育在解决关键共性技术、核心工艺,促进科技成果转化和中小微企业技术研发、产品升级等方面有所作为。工学结合、知行合一、德技并修的人才培养模式改革,要求教师专业发展既要体现“技师”要求,更要体现“人师”内涵。

三、高职教师专业发展标准体系的三个维度

高职院校“双师型”教师概念,早在1991年一经提出就引起了我国学者的广泛热议。经过近三十年的探讨,具有代表性的观点有“双职称说”“双证说”“双层次说”“双资格说”“双能力说”“双素质说”等。2019年1月,《国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》(国发〔2019〕4号)第一次从国家层面对“双师型”教师队伍建设提出了具体要求和目标:到2022年,同时具备理论教学和实践教学能力的“双师型”教师占专业课教师总数超过一半。“双高计划”要求以“四有”标准打造高水平“双师型”教师队伍,具体举措是“四个一批”,即培育引进一批专业群建设带头人,着力培养一批骨干教师,合力培育一批技术技能大师,聘请一批大师名

匠。对教师个体的要求与过去相比有四个方面明显不同:一是强调行业经验与权威;二是重视能解决生产技术难题;三是注重绝技绝艺的传承;四是评价考核以能力和业绩贡献为导向。这种顶层设计与价值目标的变化,使“双高计划”背景下高职教师专业发展标准体系的构建必然产生三个转向:一是在专业知识体系的构建上,由单一的学科性知识体系转向学科性、实践性、技能性、技术性、行业性、教育性、文化性等综合性知识体系的构建;二是在专业能力体系的构建上,由单一的理论教学能力转向理论教学和实践教学能力(包括科研与社会服务能力、信息技术应用能力、团队协作能力、专业发展能力等)的系统构建;三是在专业精神的铸就上,从强调教书育人、为人师表及他律转向重视职业技能和职业精神、工匠精神的培育及自律。综上所述,本文认为,高职教师专业发展是指高职教师以立德树人为根本任务,以人才培养、科学研究、社会服务、文化传承与创新、国际交流与合作等为工作内容,拓展自身知识体系,培养专业能力,升华专业精神,实现从非专业化到专业化转变的活动与过程。在数量指标上,就是要加强高职教师职业专业化或专业达标的学习培训、考评奖惩等手段及运用;在质量指标上,就是要促进高职教师追求自我价值的实现而在专业观念、态度、知识、能力、情感等方面得到发展。指导、规范和引领教师专业发展的基本准则即为教师专业发展标准。美国、澳大利亚、英国等高校教师专业发展标准主要包括专业知识、专业技能(能力)、专业实践(表现)、专业性情(品质、师德)、专业理念(承诺)五个核心要素^[4]。借鉴2019年教育部新修订的中等职业学校教师专业标准框架,结合高职教育高等性、职业性、跨界性等特性,本文认为,高职教师专业发展标准体系涵盖三个维度、十三个领域、四十九项具体指标(如表1所示)。

表 1 高职教师专业发展标准体系

| 维度 | 领域 | 具体指标 |
|------------|-----------|---|
| 专业知 识维度 | 学科性专业知识 | 学科专业理论与实践知识;学科教学知识;课程知识;相关边缘交叉学科知识 |
| | 实践性专业知识 | 技术理论知识;技术实践知识;产业发展趋势;行业企业背景知识 |
| | 教育性专业知识 | 教育学知识;心理学知识;教学法知识;教学研究知识;信息技术与互联网知识 |
| | 文化知识 | 人文社会科学知识;自然科学知识 |
| 专业能 力维度 | 教育教学能力 | 教学内容整合及其功能价值理解、表达与转化能力;学生学习情境创设与分析能力;教学设计 与优化能力;教学组织与管理能力;教学方法选用能力;教学评价与改进能力;教学研究 与创新能力;职业技能等级证书培训与评价能力 |
| | 专业实践能力 | 专业实训能力;企业实践能力;执业能力;校企合作能力 |
| | 科研与社会服务能力 | 技术创新与服务能力;研究成果提炼与课程开发能力;文化传承与创新能力 |
| | 信息技术应用能力 | 信息技术与课程教学结合能力;利用信息技术进行教学设计、实施与管理的能力;利用信息 技术进行职业实践的能力 |
| | 专业发展能力 | 学习能力;教学与学术研究能力;教学反思能力 |
| | 团队协作能力 | 尊重与信任能力;欣赏与包容能力;共享资源能力;组织沟通能力;协作合作能力;创新创造 能力 |
| | 思想政治品格 | 思想政治品德;人文道德 |
| 专业精 神维度 | 师德认知与实践能力 | 职业道德认知与实践能力;学术道德认知与实践能力 |
| | 职业角色认同能力 | 职业及职业角色认同能力;职业情感体验;职业行为价值评价能力 |

(一)专业知识维度

美国教育心理学家舒尔曼把教师为达成教育
教学目标、有效开展教育教学活动应具备的
各种专业知识划分为学科内容知识、学科教学
法知识、课程知识、一般教学法知识、有关学习
者及其特征的知识、教育情境知识、有关教育目
标价值的知识^[5]。依据舒尔曼的知识分类,相
对于高职教师“专门性职业”属性而言,其专业
知识体系划可分为:学科性专业知识、实践性专
业知识、教育性专业知识和文化知识四种类型
的知识。学科性专业知识是指高职教师应具备
的某一学科领域的专业知识,包括学科专业理
论与实践知识、学科教学知识、课程知识、相关
边缘交叉学科知识等,是从事教学活动的基础,
也是区别不同专业高职教师的重要标志,在高
职教师知识体系中处于基础地位。实践性专业
知识是指高职教师在实施实践教学活动中能体
现职业教育类型特征与专业及课程相关的技术

理论和实践、产业发展趋势、行业企业背景等方
面的专业知识。教育性专业知识是指高职教师
应具备的教育学、心理学、教学法、信息应用
等方面的专业知识,是实施教育教学活动的
条件性知识,蕴含高职教师的职业属性。文化
知识是指体现高职教师人文与科学素养、精神
世界与文化底蕴等方面的综合知识,包括人文
社会科学知识和自然科学知识,文化知识在高
职教师知识体系中处于核心地位,是其他三类
知识的基础。高职教师专业知识体系是以实践
性专业知识为特色的结构性专业知识体系,是
教师专业发展的基石,也是衡量教师专业发展
程度的重要指标。

(二)专业能力维度

高职教师专业能力体系,包括教育教学能
力、专业实践能力、科研与社会服务能力、信息
技术应用能力、团队协作能力、专业发展能力。

教育教学能力是指教师在教育教学实践活

动中为达成教育教学目标所表现出来的教学认知、设计、实施、管理、评价等方面的能力,是关系教育教学质量与人才培养水平的核心能力。具体而言,包括教育教学内容整合及其功能价值理解、表达与转化能力,主要解决教什么的问题;学生学习情境创设与分析能力、职业技能等级证书培训与评价能力,主要解决教给谁的问题;教学设计与优化能力、教学组织与管理能力、教学方法选用能力,主要解决怎么教、教得怎么样的问题;教学评价与改进能力、教学研究与创新能力,主要解决怎么教得更好的问题。

专业实践能力是指教师基于高职教育实践性特征在相关职业环境(挂职锻炼、顶岗实践、仿真实训等)中运用专业知识、遵守技术规范和保持职业操守解决教育教学过程中专业实践问题的能力,主要包括专业实训能力、企业实践能力、执业能力、校企合作能力^[6]。专业实训能力是指教师开发、组织、实施、考评本专业单项实训、专项实训和综合实训项目的能力。企业实践能力是指教师掌握企业相关岗位的工作要求与技能标准,并运用这些要求和技能满足实践教学需求的能力。执业能力是指教师具有相关行业工作经历且获得从业(执业)资格的能力。校企合作能力是指教师联系企业、观察与跟踪企业发展态势、帮助与服务企业技术改进、产品研发的能力。

科研与社会服务能力是指教师参与重要学术活动和重大项目研究并取得成果的能力,主要包括针对专业领域内前瞻性理论与技术问题开展理论探讨与技术研发,帮助与服务企业进行产品升级、流程改造、员工培训等技术创新与服务能力;提炼校企合作、产教融合项目研究成果并反哺教育教学活动尤其是课程开发的能力;立足文化自信,服务区域文化建设,开展优秀传统文化、企业文化、校园文化研究,提高学生综合素养的文化遗产与创新能力^[6]。

信息技术应用能力是指利用互联网资源、

互联网技术及工具采集、分析、处理、应用、共享信息和数据,开展个性化教学的能力,主要包括信息技术与课程教学结合的能力、利用信息技术进行教学设计、教学资源开发、教学实施、教学评价、教学管理、职业实践的能力等。

专业发展能力是指具有终身学习与促进专业知识、专业技能可持续发展的能力,主要包括学习能力、教学与学术研究能力、教学反思能力等。学习能力是专业发展的根本保障,教学与学术研究能力、教学反思能力是专业化成长与发展的关键要素。

团队协作能力是指通过团队(教研室团队、专业群团队、校际团队、校企团队等)互补互帮、互助互促完成教育教学、科学研究与社会服务等工作,达到提高工作效能与效率,提升教师专业发展水平的能力,主要包括尊重与信任能力、欣赏与包容能力、共享资源能力、组织沟通能力、协同合作能力、创新创造能力。

(三)专业精神维度

专业精神包括思想政治品格、师德认知与实践能力、职业角色认同能力三个核心要素。

思想政治品格是指教师要以德立身,坚持潜心问道和关注社会相统一,自觉用“四个意识”导航,用“四个自信”强基,用“两个维护”铸魂,坚持中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信,主要包括全面贯彻党的教育方针,培育和践行社会主义核心价值观,落实立德树人根本任务,培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人,热爱教育事业,追求真理,具有集体主义观念、坚强意志品质、协作与献身精神的人文精神与道德素养。

师德认知与实践能力是指教师在育人实践中锤炼高尚职业道德涵养与学术道德情操的能力,主要包括职业道德认知与实践能力、学术道德认知与实践能力。职业道德认知与实践能力是指教师以德施教、以德立学、以德育德,坚持“四个相统一”,当好“四个引路人”,坚持“三全

育人”,将教师的师德涵养与工学结合、德技并修的技术技能人才培养模式改革贯穿教育教学全过程,在育人实践中锤炼高尚道德情操的能力。学术道德认知与实践能力是指教师以德立学,坚持学术自由与学术规范相统一,坚持严谨的学术态度,杜绝学术道德失范行为,自觉提升学术自律品格,进而提高学术道德素养的能力。

职业角色认同能力是指教师在接受并实施教育教学活动中对自身职业角色的认同与评价能力,主要包括职业及职业角色认同能力、职业情感体验、职业行为价值评价能力。这意味着教师不仅要具有从事高职教育工作的责任心、事业心,更要有从事高职教育工作的归属感、荣誉感、获得感、幸福感。有学者研究发现,高职教师职业角色认同能力与专业发展认知水平存在显著正相关关系,即职业角色认同能力越强,专业发展认知水平就越高^[7]。

四、“双高计划”背景下高职教师专业发展的路径创新

(一)贯彻落实人才强国战略,坚持高职教师专业发展正确的价值取向

习近平总书记在 2021 年 9 月 27 日至 28 日中央人才工作会议上指出,“综合国力竞争说到底还是人才竞争。人才是衡量一个国家综合国力的重要指标。”习近平总书记明确要求:“做好人才工作必须坚持正确政治方向”,“努力建设一支爱党报国、敬业奉献、具有突出技术创新能力、善于解决复杂工程问题的工程师队伍。”习近平总书记“鼓励人才深怀爱国之心、砥砺报国之志,主动担负起时代赋予的使命责任”。这一重要讲话是指导新时代人才工作、落实人才强国战略的纲领性文献,为高职教师专业发展指明了正确方向,注入了强大动力。“双高计划”背景下落实人才强国战略,提升高职教师专业发展水平,第一要义就是要坚持正确政治方向,彰显思想价值,挖掘育人价值,重塑社会价值。

第一,彰显思想价值。价值取向决定教师专业发展的目标和方向。思想价值体现在心系祖国、信党爱党、砥砺报国的理想信念,为国分忧解难、主动担当尽责的使命责任,服务人民、敬业奉献的优秀品质,创新创造、善于解决复杂问题的能力水平等方面。彰显高职教师专业发展价值取向就是要坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想武装教师头脑,深入推进习近平新时代中国特色社会主义思想进教材、进课堂、进头脑,将理想信念教育贯穿技术技能人才培养全过程,推进理想信念教育常态化、制度化,不断提升教师的专业情感和专业品质,从而激发教师专业发展的自觉意识,增强专业发展内驱力。

第二,挖掘育人价值。价值取向影响教师专业发展标准体系的构成。正如前文所述,教师专业发展必须把培养适应产业发展,具有专业技能和创新能力,能弘扬劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚,崇尚精益求精的工匠精神等与体现立德树人根本任务的内容相贯通。育人价值体现在课程改革育人、课堂教学育人、实训实习育人、教育活动育人、教育管理育人等方面。挖掘育人价值就是要遵照习近平总书记在中央人才工作会议上的重要讲话精神:“坚持面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康,深入实施新时代人才强国战略。”要求高职教师围绕“四个面向”,突出技术创新和解决复杂工程问题,突破固化思维,树立现代教育教学理念,深刻理解“国家尊重技能、社会崇尚技能、人人享有技能”的技能型社会育人内涵,全方位挖掘学科(专业)、课程、教育科研、实训项目、实习活动、社会服务等育人价值,进而提升教师专业和实践教学能力。

第三,重塑社会价值。价值取向决定教师专业发展的行为取向。重塑社会价值的本质就是重塑专业精神。前文论述的专业精神三个维

度,概而言之就是师德师风建设。所谓重塑社会价值就是要求准确把握新时代师德师风建设的内涵、特征与要求,重塑教师立德树人新形象。一是要贯彻落实《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》、教育部等七部门印发《〈关于加强和改进新时代师德师风建设的意见〉的通知》及教育部印发的《新时代高校教师职业行为十项准则》三个文件关于师德师风建设的具体要求,重塑“四有好老师”新形象。二是要引导教师落实“三全育人”综合改革试点工作,深入了解世情、国情、党情、社情、民情,自觉将社会主义核心价值观融入教育教学全过程,弘扬中华优秀传统文化、革命文化和社会主义先进文化,培育创新文化,充分发挥文化涵养师德师风的功能,在服务社会的实践中厚植教育情怀,重塑“主动担负起时代赋予的使命责任”新形象。三是要引导教师守好讲台主阵地,突出课堂德育主渠道作用,深入挖掘课程思政元素,精心提炼专业教育课程、专业实践课程、创新创业教育课程中所蕴含的思想价值与精神内涵,包括专业精神、职业精神、工匠精神、劳模精神、创新精神等,把正确的世界观、人生观、价值观等贯穿在教案课件编写、课程实施、教学模式改革创新、实验实训、毕业论文设计等各环节,重塑“四个引路人”新形象。四是要建立和完善党委统一领导、党政齐抓共管、组织人事部门牵头、二级学院(教学部)具体落实、教师自我约束的权责对等、分级负责、层层落实的师德师风建设工作格局,建立和完善岗前培训、在职培训等师德师风一体化教育培训体系,把师德师风教育融入调查研究、学习考察、挂职锻炼等活动当中,拓宽师德师风教育途径,增强师德师风教育效果,加强优秀教师师德风范和感人事迹的宣传报道,营造“尊师重教”的浓厚氛围。

(二)加快构建现代职业教育体系,深化高职教师专业发展体制机制改革

2021年4月12日至13日,习近平总书记

在全国职业教育大会上对职业教育工作作出重要指示,强调“加快构建现代职业教育体系,培养更多高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠”。加快构建现代职业教育体系是彰显职业教育中国特色和现代化水平的标志。我国从1985年出台《中共中央关于教育体制改革的决定》第一次提出建立“职业技术教育体系”至今,国家高度重视并多次对职业教育体系建设做出专门规划和设计。党的十九大报告提出“完善职业教育和培训体系”;《国家职业教育改革实施方案》进一步明确“完善学历教育与培训并重的现代职业教育体系”;《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》提出构建现代职业教育体系的战略构想,对各层次职业教育在现代职业教育体系中的作用进行了系统设计。按照中国高等教育学会职业技术教育分会会长周建松教授的理解,增强和推动职业教育适应性是构建现代职业教育体系的目标。加快构建现代职业教育体系就是要构建不同层次职业教育纵向贯通体系与不同类型教育横向融通体系。构建“两个教育体系”关键要在建立标准上下功夫^[8]。2021年10月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》,强调要“推进高等职业教育提质培优,实施好‘双高计划’,集中力量建设一批高水平高等职业学校和专业”,“保持职业教育办学方向不变、培养模式不变、特色发展不变”。就高等职业教育而言,高质量发展高职教育并巩固其主体地位、优化高等教育结构,保持“三个不变”,培养大国工匠、能工巧匠高素质创新型技术技能人才是现代职业教育体系构建的应有之义。适应加快现代职业教育体系建设的新要求,高职教师专业发展体制机制改革可从以下四个方面下功夫。

第一,建立健全教师专业发展标准体系。建立健全国家、省、校三级标准体系。以高等职业教育本质属性及高职教师职业定向性特点为

基本遵循,以提高高职教师专业发展水平为根本目标,依从专业知识体系构建、专业能力培养、专业精神提升三个维度的内在逻辑关系,从师德认知与实践能力、教育教学能力、专业实践能力、科研与社会服务能力、信息技术应用能力、专业发展能力、团队协作能力等方面,建立分层分类、覆盖公共课、专业课、实践课以及具有全国指导意义、区域地域特点、校本特色的高职教师专业发展标准体系,其能力指标既要考虑具体性、可操作性、稳定性,更要考虑导向性、引领性、超前性,其基本要求要对全国高职教师专业发展具有现实指导意义。

第二,制定(修订)全国统筹性政策措施。出台全国统一的高职教师队伍准入制度,将《国家职业教育改革实施方案》确定的原则性准入规定细化为具体制度,扭转因准入制度缺乏或准入标准过低而导致高职教师职业的可替代性;出台全国统一的“双师型”教师资格认定制度,并建立相应的权威认证机构,解决本质性认知不正确、操作性资格认定无标准、实践性培训无效果等问题;出台高职教师培养培训与考核评价指导意见,解决培养培训与考核评价缺乏科学性、针对性、可操作性等问题。督促各地各校落实好“职教师资 12 条”,把已立项进入建设周期的国家级职业教育教师教学创新团队、首批全国职业教育教师企业实践基地、高职院校“双师型”教师队伍建设典型案例、“双师型”教师个人专业发展典型案例等项目抓落实、抓出示范性成效。

第三,创建产教融合、校企合作平台。《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》明确要求校企“共建技术技能创新平台”。促进高职教师专业发展适应这些根本性变化与要求,可以从三个方面着手:一是建立有企业行业背景和基础的实践研修基地,落实教师定期到企业实践规定,通过挂职锻炼或跟岗实践,了解和掌握产业发展趋势、技能要求及人才标准,学习新

技术、新工艺、新流程、新方法等,进而提高教师专业实践能力。二是创建基于技术攻关与项目研发的校企协同创新团队,推动技术或项目成果向生产过程转化,进而反哺课程与教材开发等教育教学活动。三是成立企业技能大师工作室、工作站,由技能大师(产业导师)带领教师共同研究解决企业技术与工艺上的难题,进而提高高职教师专业实践能力。

第四,加大经费投入。设立全国性高职教师专业发展专项资金,统筹安排教师培训经费,鼓励社会组织、企业、行业协会或个人设立教师专业发展专项基金,多种渠道筹集资金,落实产教融合型企业“金融+财政+土地+信用”的组合式激励政策,按规定落实相关税费政策,促进教师专业发展。

(三)优化职业教育类型定位,创新高职教师专业发展培养培训模式

习近平总书记强调,要“优化职业教育类型定位”。优化职业教育类型定位就是要推动各层次职业教育专业设置、培养目标、课程体系、培养方案有效衔接及一体化设计,形成职普并行、纵向贯通、横向融通的高水平技术技能人才培养体系,从而大幅提升职业教育现代化水平和服务能力。职业教育是一种符合教育规律、产业规律、技术技能人才成长规律,面向能力与实践、面向市场与就业、需求广泛与功能特定的教育类型。《国家职业教育改革实施方案》第一次从国家层面明确:“职业教育与普通教育是两种不同教育类型,具有同等重要地位。”高职院校在职业教育体系中具有主体地位,高职教师专业发展要强化和突出职业教育类型特色,必须考虑教师与行业产业、技术研发、产品升级的协同融合度;教师与学校办学特色、专业特色、优良传统的传承结合度;学校与企业、教师与企业的协同融合度;学校、企业、行业为教师提质培优增值赋能的有效性。

第一,建立与完善教师专业发展培训体系。

教师专业发展是一个动态连续的演进过程,一般用“教师专业发展阶段”来描述。参考北京师范大学钟祖荣等学者提出的教师专业发展五阶段理论^[9],可以按照不同教龄段教师面临的主要任务、遇到的主要问题、解决问题的主要途径及素质能力要求等指标,建立和完善国家、省、校高职教师分级分类培训体系:1年左右教龄的新教师培训的主要目标和任务是帮助教师尽快适应教师工作,正确把握教材内容,掌握教学技能和学生学习心理,学会备课、上课等,培训方式主要包括技能学习与训练、综合能力提升培训、观摩听课、导师指导等。3—5年教龄的合格教师培训的主要目标和任务是帮助教师系统把握专业知识结构和教材内容,系统把握学生能力发展特点,全面提升驾驭课堂教学的能力等,培训方式主要包括专家分析讲解指导与个人自学、观摩听课、合作学习、导师指导、企业实践培训、案例分析研讨等。10年左右教龄的骨干教师培训的主要目标和任务是帮助教师正确理解专业的本质和思想方法,把握专业发展方向及相关产业行业发展态势,引导教师开展教学反思,形成个性化教学风格等,培训方式主要包括专家分析讲解指导与个人自学、导师指导、案例分析研讨、能力提升培训、企业挂职锻炼、技艺技能传承创新培训等。15年左右教龄的专业带头人培训的主要目标和任务是帮助教师全面理解专业的本质和思维方法,全面把握专业发展方向与相关产业行业发展态势,提升教学研究能力和自我激励水平,促进学习兴趣的保持,避免职业倦怠,培训方式主要包括项目研修式、任务驱动式、合作参与式、自主反思式、教研引领式等。20年左右教龄的教学名师培训的主要目标和任务是帮助教师深刻理解专业的本质和思想方法,总结和提炼教学经验、特色与模式,自主反思教学,提升其指导、示范、引领的能力,培训方式主要包括是自主反思式、课题研究引领式、理论研修式等。

第二,创建教师专业发展平台。一是创建项目与活动平台。可针对不同专业、不同阶段、不同岗位类别的教师,分别设立一定的科研项目、实践项目、专项培训项目、名师工作室建设项目、科技园孵化基地建设项目等,促进教师科学研究与社会服务能力的提升,如通过名师大讲堂、青年教师论坛、示范课、汇报课、教研活动等形式,促进教师教育教学能力提升。二是创建教学创新团队平台。以教学名师为核心,发挥名师引导作用,创建专业教学团队,为教师教育教学能力提升赋能;以技能大师为核心,发挥大师支撑作用,创建专业实训团队,为教师专业实践能力提升赋能;以创业导师为核心,发挥导师的引领作用,创建创业实践团队,为教师社会服务能力的提升赋能;以学术带头人核心,发挥带头人的驱动作用,创建创新发展团队,为教师专业发展能力提升赋能^[10]。

第三,引导与激发教师专业发展内驱力。一是要把教学反思作为教师专业发展自我培养自主提升的内在动力。美国心理学家波斯纳把教师的成长归因于经验与反思。刘径言认为,高校教师的专业发展“来自自身在理论知识与教学实践知识的自我反思”^[11]。叶澜教授曾说:“一个教师写一辈子教案不一定成为名师,如果一个教师写三年反思有可能成为名师。”^[12]教学反思是教师主动对教育教学行为实施的全过程进行的自我审视、自我批判与自我调控。教学反思既是促进教师专业发展的关键性环节,更是高职教育人才培养改革创新的根本要求。二是要正确处理教学与科研的关系,促使教师专业发展回归本真。“双高计划”明确规定要“提升教师教学和科研能力,促进教师职业发展”。教学能力和科研能力是高职教师专业发展标准体系中重要组成部分。高职教师传统意义上的教学与科研是一种隔离与异生关系。科研不一定围绕教学展开并为教学服务,科研缺乏针对性、服务性、技术性、协作性、

创新性,评价考核唯课题、唯论文、唯奖项。“双高计划”背景下的教学与科研是一种融合与共生的关系。科研必须围绕落实立德树人根本任务、培育和传承工匠精神、打造技术技能人才培养高地而展开。在针对性上,强调科研要准确把握全球产业发展、国内产业升级的新机遇,面向区域(行业)重点产业,主动对接科技发展趋势,主动参与企业供需对接和流程再造。在服务性上,要求主动服务区域(行业)发展和重点支柱产业发展,主动服务乡村振兴战略,重点服务企业特别是中小微企业的技术研发和产品升级。在技术性上,强调以应用技术解决生产生活中的实际问题,强调民族传统工艺、民间技艺传承创新。在协作性上,要求在结构化教师教学创新团队的引领下,建立健全多方协同的专业群可持续发展保障机制,探索教师分工协作的模块化教学模式,深化教材与教法改革。在创新性上,要求主动适应“互联网+职业教育”需求,建设智慧课堂,推动课堂革命。在考核评价上,要以培养高素质技术技能人才的业绩贡献和能力水平为导向,不以课题、论文和奖项为导向。因此,高职教师要学会正确处理教学与科研的关系,没有面向教学和实践问题的科研,是不可能支撑教师教学成长和专业发展的;没有专业(学科)前沿理论与研究成果指引的教学,不可能形成有效教学,也不可能真正促进教师专业发展。

(四)提高技术技能人才待遇,健全高职教师专业发展评价激励机制

习近平总书记在中央人才工作会议上强调:“对待急需紧缺的特殊人才,要有特殊政策,不要求全责备,不要论资排辈,不要都用一把尺子衡量,让有真才实学的人才英雄有用武之地。”要完善人才评价体系,加快建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系。要为各类人才搭建干事创业的平台,构建充分体现知识、技术等创新要素价值的收益分配机制,让事

业激励人才,让人才成就事业。要积极为人才松绑,完善人才管理制度。探索“双高计划”背景下高职教师专业发展的实现路径,最重要的一条,即各级组织要全面贯彻落实习近平总书记的重要讲话精神,切实提高高职教师作为技术技能人才之师、能工巧匠之师、大国工匠之师的待遇,建立健全科学的评价激励制度。

第一,落实政策措施。落实国家层面《关于深化人才发展体制机制改革的意见》《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《国家职业教育改革实施方案》《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》等一系列政策举措。各级组织要坚持问题导向,着力解决突出问题,形成优秀人才争相从教、教师人人尽展其才、好教师不断涌现的良好局面。

第二,建立健全评价制度。建立健全教育教学评价制度、青年教师导师制度、职称评聘制度、分配与奖励制度等促进教师专业发展的制度。国家层面要有原则性要求,省级教育行政主管部门统筹管理与督促落实,学校具体组织实施。教育教学评价制度是以学习者为中心的专业和课程教学评价体系,强化实习实训考核评价,注重教师专业知识的拓展、完善教学和实践能力的提升;青年教师导师制度重在通过导师“传、帮、带”促进青年教师的科研能力、团队协作能力等的提升;职称评聘制度要重真才实学,破除“五唯”,不论资排辈,不用一把尺子衡量;奖励与分配制度要重能力、贡献,体现知识、技术等创新要素价值导向,将行业企业生产项目实践经历与业绩成果等纳入评价标准,落实专业教师可在校企合作企业兼职取酬的规定。

第三,建立健全绩效评价激励机制。在激励目标的确立上,要把绩效评价的价值取向指向有利于教师个体专业发展需求及相关问题的关注、发现、解决上,做到绩效评价与发展性评价结合,进而引领教师专业发展。在激励内容与标准的设置上,要把绩效评价的功能定位于

最大限度体现立德树人根本任务和教书育人本质属性,区分不同专业、不同专业发展阶段教师个性化、差异化专业发展需求,区分教学工作量、科研与社会服务成果等可量化的指标与思想政治素养、师德师风等不易量化的指标,制定分专业、分类别、分阶段评价标准,做到定性评价与定量评价相结合,最终实现教师专业发展自我诊断、自我改进、自我完善,进而彰显教师个性化专业发展^[13]。在结果的运用上,要把绩效评价的结果导向教师专业发展自主需要、自觉提升、自我发展,把评价结果与培训学习、访学交流、职称评聘、职务晋升、工资晋级、评优评先等直接挂钩,做到形成性评价与终结性评价相结合,进而有力促进教师专业发展。

五、结语

高职教师专业发展水平的高低直接影响甚至决定着高职院校人才培养质量。高职教师专业发展受个人因素(如职业认同与专业发展认知、专业发展目标与规划、教学反思等)、环境因素(如政策制度、工作环境、社会期望与尊重等)多种因素的影响,是漫长而艰辛的过程,其实现路径就是在遵循高职教育基本规律、高职院校基本功能发挥与根本任务落实的前提下,建立和完善基于专业知识、专业能力、专业精神三个维度相结合的体系与模式,建立和完善基于政府、院校、教师个人协同发力的体制与机制。

参考文献

- [1] 周建松. 正确把握“双高计划”的站位和定位[J]. 现代教育管理, 2020(6): 91-95.
- [2] 房立安. 中美大学教师发展中心运行机制比较研究[D]. 济南: 山东大学, 2015.
- [3] 解德渤. “重塑教学”: 信息化时代对大学教学的颠覆与重构[J]. 江苏高教, 2018(3): 37-41.
- [4] 王川. 论职业院校教师专业素质标准的建构[J]. 广东技术师范学院学报, 2007(9): 15-20, 34.
- [5] [美]舒尔曼. 实践智慧 论教学、学习与学会教学[M]. 王艳玲, 王凯, 毛齐明, 等, 译. 上海: 华东师范大学出版社, 2014: 147-155.
- [6] 贺星岳, 曹大辉, 程有娥, 等. 双高计划建设背景下高职教师专业发展的逻辑及推进策略[J]. 现代教育管理, 2019(9): 96-101.
- [7] 高振发. 高职教师职业认同与专业发展的相关性分析[J]. 教育与职业, 2018(19): 87-93.
- [8] 周建松. 加快构建类型特色鲜明的现代职业教育体系思考[J]. 职教论坛, 2021(8): 158-162.
- [9] 钟祖荣, 张莉娜. 教师专业发展阶段的调查研究及其对职后教师教育的启示[J]. 教师教育研究, 2012(6): 66-70.
- [10] 郭天平, 陈友力. “双高计划”建设视域下高水平教师队伍分类管理培育机制研究[J]. 现代教育管理, 2012(8): 20-25, 40.
- [11] 刘径言. 高校教师教育者的专业知识结构与发展[J]. 江苏高教, 2018(4): 54-57.
- [12] 林祖宏. 教师实践智慧的澄明与建构[J]. 中国职业技术教育, 2017(36): 79-81.
- [13] 陈淑维. 高职院校专业发展评价制度构建策略[J]. 中国职业技术教育, 2017(35): 91-95.