

高等职业院校教师专业化发展路径探索与实践

向 钇 樾 吕 红

(重庆城市管理职业学院,重庆 401331)

摘 要:高等职业院校的教师专业化发展是提高教学质量的重要保障,但目前普遍存在高职教师对专业发展认识不足,专业标准不健全,高职教师资格认定程序不规范,职前职后培养培训不贯通等问题。重庆城市管理职业学院创新了学校和企业培养一体化、国内和国外培训常态化、团队建设与自主研修相统一、教学改革和技术服务相结合、加强体制机制建设的教师专业化发展路径,使教师队伍的专业水平不断得到提升。

关键词:高等职业院校;教师;专业化发展;路径

中图分类号:G71

文献标识码:A

文章编号:1673-0429(2019)02-0107-06

doi:10.19742/j.cnki.50-1164/C.190200

一、高等职业院校教师专业化发展的内涵解读

联合国教科文组织(UNESCO)和世界劳工组织(ILO)于1966年共同发表《关于教师地位的建议》,首次以官方文件形式对教师专业化做出说明,文中指出:“教师工作应被视为一种专门职业。它要求具备经过严格而持续不断的研究才能获得并维持专业知识与专门技能的公共业务;它要求对所辖学生的教育与福利拥有个人的及共同的责任感。”^[1]这是人类历史上首次把教师职业定位为专门的职业。

世界各国都十分注重教师专业化,特别是20世纪80年代以来,对教师“专业化”的探索达到了前所未有的程度。美国兴起了两大浪潮,其焦点分别是教育的“卓越性”和教师的“专业化”。在美国,越来越多的人体会到教师是有关教育改革成败的关键。在日本,仅仅经历了短暂的20年就实现了从教师“专业化”发展观念的确立到相关制度的落实。许多发达国家高度重视制定和完善合理科学的职业教师专业发展标准。

1993年颁布的《教师法》是我国第一次以国家法律的形式明文规定实行国家教师资格制度。2001年由教育部颁发的《〈教师资格条例〉实施办法》表明我国教师资格认证制度的全面实施。

高等职业院校教师专业化的内涵有以下四个方面的内容:(1)学科的专业内涵、教师的专业内涵,还包括职业性和实践性。国家对教师任职既有教师个人专业化包括学历标准、必要的专业知识的要求,

收稿日期:2018-10-28

作者简介:向钇樾(1986—),女,重庆人,重庆城市管理职业学院健康与老年服务学院讲师,主要从事职业教育、老年服务与管理等研究。

吕红(1968—),女,重庆人,重庆城市管理职业学院国际合作与交流中心教授,博士,硕士生导师,主要从事职业教育课程与教学、比较职业技术教育、职业教育质量保障、职业教育国际化等研究。

基金项目:重庆市教育科学规划重点委托课题“高职院校办学绩效评价体系建设研究”(2016-WT-05)。

又有教师职业专业化包括教师教育知识、教育能力和职业道德的要求;(2)国家有高等职业教师专门的教育机构、专门的教育内容和方式;(3)国家有对高等职业教师资格和教师教育机构资格的认定和管理制度;(4)高等职业教师专业化是一个动态发展的概念,也是一个不断深化的过程^[2]。高等职业院校教师专业发展需要教师在整个职业生涯中,逐步提高教学质量,改进教学方式,获得教育专业的知识与技能,此外还需要通过教师个体进行自主发展设计、自主学习和自主研修,不断提高教师自身的专业技能和从教素质,这是一个教师自我组织以及持续发展的过程。

二、高等职业院校教师专业化发展存在的问题

(一)教师自身对专业发展认识不足

教师专业发展是指教师基于现实教育意义、职业道德、教育规律、学科知识的需要和专业技能、教育教学水平发展的要求,形成关于自身未来系统化、理论化发展的目标。教师专业发展的认识是教师职业能力提高和专业发展的源动力。高等职业院校教师对自身专业发展认识的不足一方面是历史的原因,过去的中专升格或者新建高等职业院校,师资队伍建设存在先天不足;另一方面教师本身也对专业发展的认识不足,主要表现在以下两点:第一,对于系统化专业发展的把握不足。部分教师在专业发展中以自我为中心,就事论事,不能把自身专业发展与全校、全行业的未来发展乃至国家对高职未来教育发展的战略规划结合成为一个整体系统化进行研究,对职业教育的意义和发展理解不足,不能从系统化角度制定自身专业发展的规划和目标;第二,对于理论化专业发展的把握不足。高等职业教育的理论已经从学科知识本位向学生技能本位转变,部分教师受到传统教学模式和教育思维的影响,缺乏对教育教学理论的观察、感知、认识和运用,从教学实践和技能训练上都不能顾及高职教师向专业化纵深方向的创新和发展,把教师工作看作简单的教与学的关系,对教学的专业自主性不够重视,不能应用当代职业教育理论来规划和设计自身专业发展。

(二)国家层面的专业标准不健全

衡量事物的依据和准则称之为标准。高等职业教师专业化标准可以为高等职业教师的发展、培训和评价提供依据。2013年9月教育部发布了《中等职业学校教师专业标准(试行)》,首次从国家层面对合格的中等职业学校教师的专业素质作出了基本要求,对中等职业学校教师教育教学活动的开展作出了基本规范,同时制定了中等职业学校教师专业化发展的基本准则,该标准包括了中职教师专业理念与师德、专业知识和专业能力三个部分,是中等职业学校教师培养、准入、培训、考核等工作的基本依据。我国颁发了《教师资格条例实施办法》和《教师资格条例》两个文件,对普通高校教师作出了专门的规定。然而我国还没有统一的高职教师专业化标准,没有针对高职教师资格认定的专门条款,也没有对高职教师的专业性从专业知识、专业能力和专业精神方面建构的具体要求。高职教师资格认定亟需国家层面的专业标准。

(三)高等职业教师资格认定程序不规范

高等职业教师资格的认定由于缺乏严格统一的专业标准,造成资格认定制度不科学。一方面,高等职业院校在招聘引进新教师的时候,大多是按照普通高等学校教师资格认定条件,并结合本校对高职教师的要求,参照国家和地方有关部门对高职教育的文件精神等设定招聘标准^[3],忽略了高职教师的职业性和实践性要求。另一方面,高等职业院校从相关企业选调一些工程技术人员到校任教,或者聘请企事业单位的专家、技术能手到校担任兼职教师,这些人员技术技能比较强,但专业化教师所必需的心理学和教育学的理论知识又显得不足,缺乏教学方法和教育技术的相关经验知识,因此导致各个高等职业院校对企业转岗或者兼职担任高职教师的培训和引导存在较大的差异。此外,高等职业院校在引进具有高素质专家型的技术人才的时候,通常还会受到学校人事制度的制约。高职教师资格认定程序的不规

范,严重影响了高职教师队伍的质量,制约了高职教师专业化的进程。

(四) 职前职后的培养培训不贯通

高职教师的专业发展是一个阶段性、渐进性的过程,教师在职前职后的不同发展阶段有着不同的专业发展需求。目前,高职教师的培养渠道主要来自于普通高等学校的综合性大学或者师范类大学以及我国仅有的8所职业技术师范学院(个别学院现已升格为大学),这些渠道的培养数量远远不足以满足高职院校的需求。另一方面,此类大学(学院)虽然也为高等职业院校输送了部分人才,但其目标主要是为中等职业学校培养合格师资,这样的高职教师职前培养机制很难为高等职业院校输送学科专业性、教育专业性和职业性、实践性均符合要求的合格师资。此外,高职教师的入职培训也有待规范,虽然实行了教师岗前培训机制,但培训内容和培训方式与普通高等学校的教师入职培训一样,培训课程也主要是教育学、心理学、教育法规等普适性的内容,与高职教师的职业性和实践性要求相差甚远。高职教师专业化发展需要教师不断地学习和进行专业化地培训,因此职后培训对于教师专业化发展具有重大意义。目前对于高职教师的职后培训的政策和制度支持不足,在职后培训形式与内容上缺乏针对性,高职教师职后培训意识也比较欠缺,企业参与培训度比较低,这在一定程度上制约了高职教师行业知识的更新以及职业实践性技能的提升。高职教师的职前、入职和职后学习与培训的渠道不畅通,培养培训设计和实施不贯通,培训的机制不完善,将影响和制约高职教师职业专业化的发展、高职教师队伍的“双师”素质的提高、高职教师队伍的稳定性维护和保持^[4]。

三、高等职业院校教师专业化发展的路径选择

面对高职教育质量提升的迫切需要和高等职业院校教师专业化发展的形势与挑战,高等职业院校自身需要有高度的自觉性和战略思考。重庆城市管理职业学院在教师专业化发展方面充分把握教师专业化发展的基本规律,充分利用好学校、企业和社会丰富的教育资源,把握国家和地方有关方针政策,长期把教师专业知识的丰富、专业技能的提升、专业精神的打造作为重要内容,采取了提高教师自身专业发展认识、学校层面健全专业标准、规范学校职业教师资格认定程序、职前职后的培养培训贯通等战略措施,不断提升教师队伍的专业化水平。

(一) 学校和企业培养一体化是切入点

高职教育的跨界性决定了高职教师队伍建设必然选择社会化和开放性的道路,校企联合培养高职教师是国家对高等职业院校提出的基本思路,也是高职师资队伍建设的有效措施。围绕专任教师“双师”素质提升、兼职教师队伍稳定与教学能力提高,重庆城市管理职业学院从学校和企业两个切入点入手,着力构建校企联合培养培训师资的长效机制。学校成立政企校三方联动的“合作发展理事会”,完善校企联合运行执行机构;通过校企共同拟定师资准入标准、双重身份管理及绩效评价考核等八项管理制度,规范校企联合运行日常行为;校企共同深化人事分配制度改革,畅通校企人员流通渠道;实施专任教师“双师”素质培养工程和兼职教师资格认证工程^[4],加强专任教师“双师”素质的社会实践能力训练和兼职教师的职业教育能力提升;学校成立了兼职教师资格认证与培训中心,专门负责学校行业企业兼职教师的职业教育能力提升培训和实施企业兼职教师资格认证,对企业兼职教师加强职业教育政策环境、教学内容设计、课堂教学实施、学生能力鉴定、课程质量改进等五个方面的培训,中心还获政府政策支持,试点兼职教师中级职称评审制度。通过这些举措,学校初步形成了校企联合促进教师专业化发展的良好格局。

(二) 国内和国外培训常态化是立足点

重庆城市管理职业学院对教师进行全方位培训,校内校外培训两手抓,开展各类培训,提升教师综合素质。校内培训包括新教师入职培训和在职教师提高培训,其中新教师入职培训包括学校基本情况

及发展战略、学校教学人力资源管理、法治意识和安全意识、高职教师教学技能和科研基本要求及青年教师师德师风等模块,在职教师培训包括职业技能培训和业务能力培训。校外培训包括骨干教师国内访问学者研修、优秀青年教师国内研修、西部之光访问学者研修、副教授能力提升培训、精品课程研修班培训、高等职业学校专业骨干教师国家级培训(简称国培)、青年教师技能培训等,促进了教师培训工作的常态化。

学校牢固树立国际化发展战略,拓展中外合作项目,加大教师外派学习力度,选派高层次人才和骨干教师出国、出境培训,提升教师国际化职业教育理念、教育教学能力,完善国际化课程体系和教学改革。学校选拔中青年骨干教师到国内外作访问学者、攻读学位、短期研修、行业锻炼。学校已与40所境外院校和机构达成合作交流协议,开展师资领域的交流、培训、进修以及短期留学和教师互派项目,覆盖了澳大利亚、英国、荷兰、德国、韩国、新加坡、中国香港和中国台湾地区。在柬埔寨经济管理大学建立了“职教中心”,面向欠发达国家和地区开展职业培训。在英国威尔士职教联盟挂牌设立“海外教师工作站”,为学校教师开展海外长期培训、进修、访学、工作挂职、科研服务和短期培训提供稳定的实践平台。同时还开展校内双语师资培训,并推进了境外优秀教材本土化进程,促进校本教材国际化,丰富了国际化师资培训平台,拓宽了教师教育教学国际化视野。

(三) 团队建设 with 自主研修相统一是支撑点

为实现优质教学资源的开发、教学内容的创新、教学方法的改革、教学研讨和经验交流的促进、教学工作的传帮带和老中青相结合的推进、教师教学水平的提高,学校加强教学团队建设,已建成25支市级和校级优秀教学团队,实现了对学校重点专业(群)的全覆盖。以团队为基础,学校拟在未来5年,自主培养一批校级教学名师后备人选和校级教学名师,引进(培养)市级和国家级教学名师,形成高水平的教学与科研骨干队伍和梯队结构,有效提升师资队伍整体水平和学校核心竞争力。

学校实施科研创新团队建设项目。学校整合人力智力资源,解决学校、国家社会经济发展中的重大项目咨询服务和技术研究,提高学校社会服务能力,依托有关二级学院,组建共10余支人文社会科学和自然科学两大类科研创新团队,打造一批优秀的科研创新人才,培养和造就一批年富力强、具有创新能力的人才群体,建设高水平的学术梯队,提升教师科研队伍的创新能力和竞争实力。

成立教学改革与教师能力发展中心。中心通过开展教师培训(含企业兼职教师培训)、研究交流、咨询服务、资源构建、教学质量评估、教学竞赛和名师打造等工作,辅助教师个体制定职业发展规划,促进创新型教学模式改革,推动教师教学能力和业务水平提升;满足教师个性化发展需求和特色人才培养,创建适合教师个性化发展的学习环境^[5]。教学咨询服务面向学校全体教师,重点关注对象是新入职教师以及公共基础课教师,满足高职特色人才培养和教师个性化专业发展需求。

(四) 教学改革和技术服务相结合是着力点

通过教学资源开发平台建设提升教师现代教育技术能力。为加强互联网+教学改革和教学资源建设,学校在“现代教育技术中心”基础上打造“数字化教学资源开发中心”,中心的课程开发工作室主要为教师进行课程资源建设提供场地和软硬件设备,可供教师查询资料、处理教学资源、做课件、建设课程网站等。中心的“精品课程录播室”主要用于精品课程、合格课程、视频公开课等课程录像。学校还引进了“课程学习中心”的课程资源建设平台,与国家数字化学习资源中心成功连接,正式授牌为国家数字化学习资源中心分中心,教师和学生可通过访问网站下载和利用丰富的教学资源,截止到目前,学校“课程学习中心”平台里已建设的课程达500门以上。

通过技术服务平台建设提升教师社会服务能力。学校以各二级学院为主体,打造校企融合平台,在企业设立“教师工作站”8个,派遣教师进驻企业,与企业共同进行新产品、新工艺开发,共同开展应用技术研究,共同实现技术项目的开发(公关),共同开展职业教育培训,共同加强人才队伍建设,提升学校教师行业实践能力和技术服务能力,服务企业生产经营,促进校企共同发展。为落实创新驱动发展战

略,聚集学校、企业行业创新要素,促进产学研融合,推进科技成果转化与应用,学校成立“应用技术协同创新中心”3个,围绕重点专业(群),校企共同出资立项,加强若干个应用技术协同创新项目建设和协同创新基地建设,培育协同创新团队,促进科技成果转化、应用与推广。建设新技术应用推广中心和众创空间,提供项目孵化服务、营造创新创业氛围、打造创新创业团队。学校还得到重庆市人力资源和社会保障局支持,成为了市级“博士后科研工作站”,与引进的博士后所在单位加强科研合作,以博士后为纽带,建立与院士合作渠道,真正实现高效借脑、借智,打造高水平科研创新人才。

(五)教师专业化发展体制机制建设是根本点

在教师专业化发展的机构建设上,学校党委组织部和人力资源处共同负责,牵头制定人才发展规划,人力资源处具体负责落实上级人事管理制度、新教师招聘、新教师入职培训、教师职称评定、高层次人才引进及其岗位设置和激励等。教务处负责教师教学常规管理、质量管理和教师企业实践,并下设“教学改革与教师能力发展中心”,负责教师职业成长的统筹管理和企业兼职教师的认证培训,还下设“数字化教学资源开发中心”,通过信息化教学资源建设和教学模式改革促进教师专业成长。社会服务管理部门(即学校继续教育学院)负责教师职业资格认定,并会同科研与发展规划处负责组织教师参与社会和行业企业开展的技术服务和科技创新及成果转移转化工作。对外合作处负责教师海外学历进修、短期培训、长期研修和社会实践。

在教师专业化发展的制度建设上,10余年来,学校出台提高教师专业水平和加强考核激励有关制度近80项,全面规范了教师从入职培训到继续教育、从短期培训到学历提升、从校本培训到企业实践、从教学改革到科学研究、从国内培训到国际研修、从专任教师到兼职兼课教师、从合格教师到专业带头人、从团队建设到名师工程、从技术能手到高学历高职称人才引进等等各个方面的制度设计。

在确保教师专业化发展的投入上,学校设立师资队伍建设专项经费,并且逐年递增,确保教师专业化发展,包括教师培训、人才引进、专项津贴、教学改革、高层次人才科研启动及教师奖励等费用。学校积极推行校院两级管理体制,强化二级学院权力责任和办学主体地位,初步建立了以人才培养成效、教师队伍建设质量、学术贡献度为主要依据的资源配置机制,将有限的资源重点向优势专业、学院、基地和优秀人才倾斜,在公平竞争中体现扶优扶强扶特。学校要求各二级学院创收经费按不少于20%的比例用于教师队伍建设,建立校、院两级教师专业发展的可持续性激励机制。

学校“人才队伍建设十三五专项规划”明确了“创新人力资源管理体制机制,打造具有鲜明职教特点、教练型的师资队伍,建设高素质的管理服务人员队伍,持续推进人才队伍整体建设”的战略思路,面向专职教师设立科研专职岗位,面向企业兼职教师设置科研流动岗位,鼓励教师积极参与产品研发与技术创新,实现科学研究成果的转化,使科研成果成为培育大众创业、万众创新的全新动力,同时加强与国(境)外大学、科研机构、跨国企业等机构之间的交流与合作,完善教师参与国际交流项目制度,加大海外教师工作站和职业培训中心建设力度,全面提升师资队伍的国际水平。

[参 考 文 献]

- [1] Maeroff G. The Empowerment of Teachers, Overcoming the Crisis of Confidence [M]. New York: Teachers College Press, 1988.
- [2] 周福娟. 教师专业发展的分析及思考[J]. 科技资讯, 2010(34).
- [3] 张婷. 打造高素质“双师型”中职教师队伍——教育部教师工作司负责人就《中等职业学校教师专业标准(试行)》答记者问[J]. 辽宁教育, 2014(1).
- [4] 刘桂林. 高职教师专业化:内涵、问题与对策[J]. 职业技术教育, 2012(25).
- [5] 杨春平, 罗小秋. 校企联合培养高职师资的机制构建[J]. 中国成人教育, 2015(9).

Exploration and Practice on the Path of Teachers' Professional Development in Higher Vocational Colleges

Xiang Yiyue Lv Hong

(Chongqing City Management College, Chongqing 401331, China)

Abstract: The professional development of teachers in higher vocational colleges is an important guarantee to improve the teaching quality. But at present, there are some problems in the professional development of higher vocational college teachers in our country, such as teachers themselves have insufficient understanding of the professional development, the professional standards are not perfect, the accreditation procedures are not standardized, and the training of the pre-service training is not perfect. Chongqing City Management College has innovated a path in professional development, such as, systematic school and enterprise based training, integration of domestic and overseas training, unity of team building and self-training, combination of teaching reform and technical service, teachers' professional development system and mechanism improvement, to improve the professional level of teachers.

Keywords: teachers in higher vocational colleges; professional development; path

[责任编辑:陈忻]