

Analysis of Factors Restricting the Development of Professional Abilities of Teachers in Technical Colleges

Hao Cheng

Shandong Chemical Technician College, Tengzhou, Shandong, 277599, China

Abstract

The report of the 20th National Congress of the Communist Party of China has put forward new requirements for vocational education, and vocational education is the forefront of cultivating professional and skilled talents. The improvement of the development level of vocational education is imperative. In recent years, with the explosive growth of the student base, the scale of vocational education has rapidly expanded. In sharp contrast, the development speed of the teaching staff in vocational education is insufficient, and the low level of professional ability development of teachers in vocational colleges is an important factor. This paper analyzes many factors that restrict the development of teachers' vocational ability from the aspects of teachers themselves, school, policy, family, society, in order to find ways to improve the level of technical education teachers, so as to promote the sustainable development of technical education.

Keywords

technical colleges; teachers' professional ability; restricting factors

技工院校教师职业能力发展制约因素分析

程浩

山东化工技师学院, 中国·山东 滕州 277599

摘要

党的二十大报告对职业教育提出了新的要求, 而技工教育又是培养专业技能人才的前沿阵地, 技工教育发展水平的提升势在必行。近年来, 随着学生基数的爆炸式增长, 技工教育规模迅速膨胀, 形成鲜明对比的是技工教育师资力量发展速度不足, 其中技工院校教师的职业能力发展水平偏低是一个重要因素。论文从教师自身、学校、政策、家庭、社会等方面分析限制教师职业能力发展的诸多因素, 以求找寻提升技工教育师资水平的方法, 以促进技工教育可持续发展。

关键词

技工院校; 教师职业能力; 制约因素

1 引言

党的二十大报告为教育提出“要加快建设国家战略人才力量, 努力培养造就更多大师、战略科学家、一流科技领军人才和创新团队、青年科技人才、卓越工程师、大国工匠、高技能人才”。职业教育是中国教育体系中的重要组成, 而技工院校作为职业教育的最前沿阵地, 是培养技能型人才的重要途径, 具有普通教育无法比拟的优势。

近年来, 随着适龄入学青年人数激增, 技工教育发展

规模迅速膨胀, 而技工院校师资发展滞后于学生增长速度, 其中, 教师职业能力发展不足是影响师资发展的一个重要因素。教师职业能力发展存在诸多制约因素, 限制了职业教育的发展。制约因素来自多个方面, 有教师层面的也有学校层面的, 有政策层面的, 也有社会层面的, 分析并找清这些内在原因有利于建设和发展职教教师队伍, 促进技工教育良性可持续发展。

2 教师自身层面的制约因素

2.1 学历低、提升意愿不强

职业教育, 特别是技工教育门槛较之高等教育偏低。根据 2022 年对中等职业教育教师情况调查数据显示 (图 1), 研究生以上学历教师占比仅为 9%。而中国教育部发布的 2020 年全国教育事业发展情况中, 研究生以上学历占比 75.8%。

整体上的学历偏低意味着理论知识水平、科研能力、学

【课题项目】 2022 年山东省技工教育和职业培训科研课题“‘双优工程’建设背景下技工院校一体化教师专业发展研究”的研究成果 (项目编号: RSJY2022 - Y007)。

【作者简介】 程浩 (1988-), 男, 中国山东滕州人, 本科, 讲师, 从事化工仪表自动化研究。

习接受能力上的不足。与之对应的提升学历意愿却不强，统计数据显示（图2），超过半数教师缺乏提升学历意愿。缺乏提升意愿从侧面反映了教师自身成长动力不足，这也制约了其职业能力的发展。当然，从根源上有政策以及社会层面的原因。

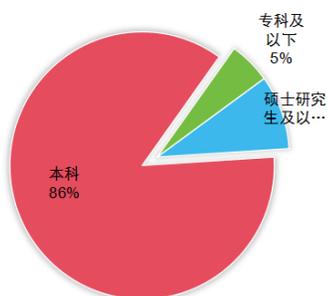


图1 中等职业教育教师学历情况

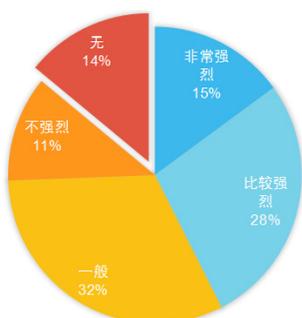


图2 中等职业教育教师学历提升意愿情况

2.2 经验欠缺

经验欠缺包括两个层面：一方面是教育教学经验欠缺。统计数据显示（图3），不足5年教龄的新教师占比超过1/3。单论技工院校，这个比例只会更高。而25年教龄以上教师面临退休，补充进来的新教师会造成教师队伍进一步年轻化，骨干教师比例不足。技工院校学生年龄较低、自我约束能力差、性格偏激等特点，决定了教师队伍在理论教学、专业实践以及班级管理上面临更多的挑战，而年轻教师需要更长的时间适应、磨合，不利于发展其职业能力。

另一方面，是企业工作经验的欠缺。根据教育部要求，职业院校“双师型”教师占比不低于50%，教师每年企业实践时长不少于1个月。而统计数据显示（图4），近半数教师近一年实践未参与过企业实践。缺乏企业工作经历以及企业实践经验，是技工院校教师能力不全面、实践能力欠缺的先天原因。这就造成教师在进行教学过程中学术化倾向明显，也必然造成实践不足。而技工院校学生恰恰对学术化的教学过程反感，这也导致教师教学成就感的缺失，继而引发职业倦怠。

2.3 职业倦怠

技工院校学生的高教育难度和低教学成就是形成职业倦怠的主要原因，社会层面对于技工院校的认同度普遍偏低是重要原因。教师职业倦怠严重影响正常教育教学活动开展，限制教师自身能力发挥与运用，甚至导致教师离职，相

关教师职业能力发展受到严重制约。

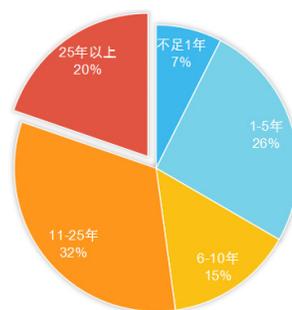


图3 中等职业教育教师教龄情况

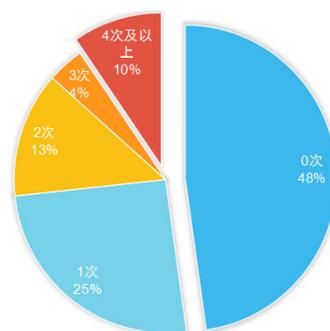


图4 中等职业教育教师近一年到企业时间次数情况

3 学校与政策层面的制约因素

3.1 教师压力大

一方面学校扩招，教师数量相对不足，教学任务不断增加。另一方面，管理工作下沉，技工院校学生不好教，安全管理责任重，除了处理教学任务外，还要处理学生事务，参与各类行政会议，提炼文件精神，上报各类统计数据。导致教师压力不断增大，挤压教师学习成长以及接受培训的时间。压力过大限制教师能力发挥，制约教师职业能力发展，也会影响教师身心健康。

3.2 激励与评价机制不完善

职业院校特别是技工院校对于教师职业能力成长的激励措施、激励机制以及相关评价制度不完善。例如，对于工资绩效的分配上能够做到多劳多得，但是在优劳优得方面存在有效方案，课程设置多而不精，甚至同质化严重，教师存在躺平现象，应付教学工作，阻碍教师职业能力发展。

3.3 教师聘用缺乏针对性

绝大多数技工院校教师的聘用方式与普通教育院校甚至中小学聘用方式一致，缺乏技工教育针对性，也造成上文中企业工作经验的缺乏，导致教师实践能力、动手操作水平不高。大多数技工院校又把聘用兼职教师或临时教师作为针对性不足的一种补充，然而，兼职教师或临时教师在职业能力发展上具有先天的不足。

3.4 教师资格获取缺乏针对性

在职业教育起步较早的国家，职业院校教师资格的获

取除了教育学、心理学、专业知识等方面要求外,还有相关企业工作经历要求。而中国对不同教师资格获取的规定基本等同,缺乏反映职业教育、技工教育特色的准入体系,没有把好入口关,造成职业教育与普通教育同质化,也导致一部分技工院校教师不能够胜任职教教学任务。这对于整个职业教育教师的职业能力发展不利。

3.5 企业实践走形式主义

首先,受经费限制,学校普遍缺乏鼓励教师进企业参与实践的相关政策,如发放岗位工资、计算课时量等,多数还占用周末、假期时间,造成教师参与企业实践的积极性不高。其次,对于化工等危险品生产、运输企业,根据相关安全法规要求,顶岗实践要经过三级安全培训,占用过多时间,企业考虑到成本、技术保密、生产效率、人员安全等因素,往往无法安排教师深入生产现场。最后,由于实践时间短、跨度大,缺乏系统性,往往造成企业实践印象不深,不能运用到实际教育教学中,甚至一知半解、向学生传达错误信息。

3.6 教师培训机会少、培训体系不适用

统计数据显示(图5),近一半的教师近一年未参加地市级以上教研培训活动。而本校教研活动很多情况下组织性、纪律性不强,部分教师敷衍应付。培训机会不足是限制教师职业能力发展因素。

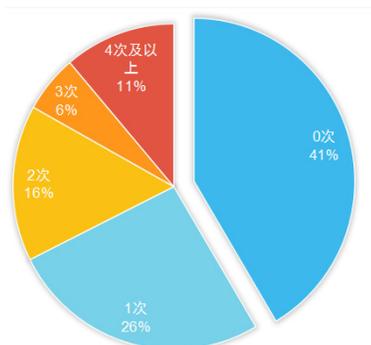


图5 中等职业教育教师年参加地市级以上教研活动情况

另外,技工院校的教师培训应与普通教育培训具有不同的侧重点,需要建立独立的培训体系。例如,针对差生管理、心理辅导,就业指导、职业规划等方面的教师能力亟待培训加强。因此,培训方式也是限制教师职业能力发展的又一大因素。

3.7 职称评聘政策有待进一步完善

①技工院校教师制成的评聘参考了普通教育评聘制度,评聘标准只反映工作量,没有突出专业教学和实训指导水平。这导致教师缺乏提升职业能力的动力。②职称评聘政策上高含金量的教科研比重太低,教科研能力反映了教师学术、教学潜力,而职称评聘中的低占比不能有效刺激教师开展教研活动,限制了职业能力的发展。调查显示,专利获取、课题、教改参与,著作参编等方面参与度偏低。③在职称评聘过程中,发表论文数被视为衡量一个教师学术水平的重要指标。然而,

过分重视数量,却容易导致论文质量的下滑。为了凑数而选择在低水平的期刊发表论文,甚至找枪手代写论文的情况时有发生,这有效限制教师自身职业能力的发展。

4 社会与家庭层面的制约因素

4.1 技工院校教师社会地位和经济待遇不高

由于技工教育所面向的教育对象往往是普通高中、高等教育淘汰下来的学生,社会往往对技工院校及其教师另眼相看。又由于职业教育起步晚、底子薄,经费投入不能与其他类型学校相比,也造成了技工院校教师福利待遇不高的现状。低福利、低地位,却要面对高工作量和高风险,往往造成教师职业认同度降低,产生厌教情绪。工作上敷衍塞责,甚至另谋高就,抑或是搞第二职业,影响职业能力提升。

4.2 社会舆论、家庭教育等导致学生说不得

随着自媒体发展,教师在处理学生问题时不允许出现丝毫失误,否则将会被媒体无限放大;当发生师生矛盾时,社会舆论往往会出现两极分化,特别是一些不明真相的群众,往往会被一些别有用心心的媒体带偏。这让教师背负巨大压力,不敢教育学生,甚至在处理问题时畏首畏尾,严重制约自身职业能力发展。

另外,个别家长平时忙于事业,对学生关心教育不足,内心愧疚,一旦学生在校内受到委屈或与同学发生矛盾时,向学校、教师施压,这也导致教师在教育学生时缩手缩脚,甚至受到委屈心灰意冷,影响自身职业能力发展。

4.3 家庭责任重、缺乏理解

随着二胎政策的放开以及教育资源整合,教师家庭中也面临越来越重的孩子教育负担,而教师在家庭中往往被认为是更擅长施教的一方,因此天然就担负起了更多的家庭责任,这必然会挤占了教师自身学习提升的时间。

社会上对于技工院校教师的印象往往是没有升学压力,工作相对轻松。但事实上,随着学校规模扩大造成的教师工作量增加,也必然导致加班时间和频率的增多。这种期望与现实的反差,时常不被理解,甚至引发家庭矛盾。这些负面因素直接限制教师职业能力的发展。

5 结语

技工院校教师职业能力的突破职业教育瓶颈的决定性力量,但制约教师职业能力提升的因素存在于方方面面,需要教师、学校、家庭、社会的共同努力才能实现职业教育的良性可持续发展。

参考文献

- [1] 中华人民共和国教育部发展规划司.中国教育统计年鉴(2022)[M].北京:中国统计出版社,2023.
- [2] 2023全国职业教育教师现状调研报告发布[DB/OL].https://news.eol.cn/yaowen/202309/t20230905_2459514.shtml.2023.09.05.
- [3] 史枫,白斌.职业教育教师队伍能力发展中的问题与影响因素分析[J].教育与职业,2010(17):3.