

# Professional Development Strategy of Teachers in Vocational Colleges under the Background of “Vocational Education 20”

Yingjie Qiu<sup>1</sup> Hongbiao Lang<sup>2</sup>

1. Automotive College of Hangzhou Vocational and Technical College, Hangzhou, Zhejiang, 310018, China

2. Thousand Island Lake Secondary Vocational School, Hangzhou, Zhejiang, 311700, China

## Abstract

The professional development of teachers in vocational colleges is the motive force of the reform and development of vocational education under the background of “vocational education 20”. The professional development of teachers in vocational colleges not only helps to provide talents support for the construction of modern industry, but also helps to promote the high quality and high level development of vocational colleges. In view of the current weak situation of teachers’ professional development in vocational colleges, we should promote the professional development of teachers in vocational colleges by strengthening the mechanism construction strategies of “school, government, enterprise” linkage, teachers’ mutual assistance, teachers’ enterprise experience and so on.

## Keywords

vocational education 20; vocational college; professional development

## “职教 20 条”背景下职业院校教师专业发展策略

邱英杰<sup>1</sup> 郎洪彪<sup>2</sup>

1. 杭州职业技术学院汽车学院, 中国·浙江 杭州 310018

2. 千岛湖中等职业学校, 中国·浙江 杭州 311700

## 摘要

职业院校教师专业发展是“职教 20 条”背景下职业教育改革与发展的动力之源。职业院校教师专业发展不但有助于为现代产业建设提供人才支撑,而且有助于推进职业院校高质量、高水平发展。针对当前职业院校教师专业发展的薄弱现状,应通过加强“校、政、企”联动、教师相互协助、教师企业经历等机制建设策略,助推职业院校教师专业发展。

## 关键词

职教 20 条; 职业院校; 专业发展

## 1 “职教 20 条”背景下职业院校教师专业化发展的重要性

2019 年中国国务院颁布《国家职业教育改革实施方案》(又称“职教二十条”),这是引领现代职业教育发展的纲

【基金项目】2019 年杭州市教师教育科研课题《基于中高职衔接背景下的职业院校教师专业发展实践研究》(文件号:市师干训〔2019〕3 号)。

【作者简介】邱英杰(1964-),男,副教授,高级工程师,汽车检测与维修技术专业负责人,从事汽车检测维修技术、职业教育研究。

郎洪彪(1987-),男,专业教师,汽车维修技师,汽车运用与维修专业负责人,从事汽车维修技术研究。

领性文件,为新时代职业教育的发展指明道路和方向,标志着职业教育进入新的发展阶段。实施职业教育改革,职业院校教师是关键之源,没有专业化的教师队伍,就无法培养出满足现代产业转型升级需要的高素质技术技能人才。配合职教改革新政实施,教育部有针对性地出台了《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》,明确十二条举措推进“双师型”教师队伍的建设。

“职教 20 条”中很多改革举措和要求都离不开教师。例如,“持续更新并推进专业目录、专业教学标准、课程标准、顶岗实习标准、实训条件建设标准(仪器设备配备规范)建设和在职业院校落地实施。”“校企共同研究制订人才培养方案,将新技术、新工艺、新规范纳入教学标准和教学内容”等这样的要求,教师显然成为落实这些举措的工作主体。再如,

劳动教育和职业启蒙教育、中高职一体化培养、本科层次职业教育试点、“职教高考”“学分银行”等，这些多层次多类型的制度性变化，对教师又有怎样的新要求？又如，“退役军人、退役运动员、下岗职工、返乡农民工等接受职业教育”“面向现役军人的教育培训”“学校积极为企业提供所需的课程”“1+X证书制度试点”等，这些对于现在的教师，又要如何运用不同的教学方法和面对不同的学习对象，这个问题值得我们去思考。

“职教20条”的落地，势必推动职业院校教师要及时俱进。一方面职业院校教师应该看到国家职业教育全局性的发展动态，以变促改，以改促变，不断完成素质提升；另一方面，职业院校也应当重视教师的专业发展，建立相应的运行保障机制，推进教师专业发展，增强教师专业综合能力，助推职业院校高水平、高质量发展<sup>[1]</sup>。

## 2 职业院校教师专业发展的问题诊断

职业院校教师专业发展一般包括学校使然和教师自主两部分组成。随着现代职业教育改革的不断推进，显现出中高职院校教师专业发展中的诸多问题，严重制约了中高职院校的办学质量和发展。

第一，缺乏有引领作用的高层次、高学历的领军人物。由于职业教育的重要性还未得到社会大众的普遍认可，职业院校的地位、待遇、政策等条件不如普通教育院校。因此，很难引入高层次、高学历的人才，缺失了专家对教师专业发展的引领环节。

第二，在职业院校当中，缺少学校层面对教师专业发展的整体规划，没有形成教师专业发展的有效路径和激励机制，更多的仍停留在因需要而采取的临时性策略。

第三，教师专业发展更多的体现出个体化特征<sup>[2]</sup>。教师自主发展的意愿主要还是与个人的职称晋升、提高收入相关，并没有从提升教学理念、教学方法和专业能力等方面考虑。

第四，针对行业发展、人才培养、课程设置、教学标准和教学内容等方面，专业教师之间缺乏积极交流探索。

第五，缺少政策激励保障。一是缺少激励性的政策和制度来促进教师专业发展的自愿性，而是把教师专业发展与考核捆绑，制约了教师自主发展的积极性；二是缺少资金支持激励制度保障教师专业发展，经费不足，报销手续复杂、烦琐，直接影响了教师专业发展主动性。

## 3 职业院校教师专业发展的有效机制

教师专业发展是终身化的过程，是教师的专业成长或教师内在专业结构不断更新、演进和丰富的过程。需要通过终身学习、行动研究、教学反思、同伴互助、专业引领、课题研究等有效途径来实现，如图1所示。

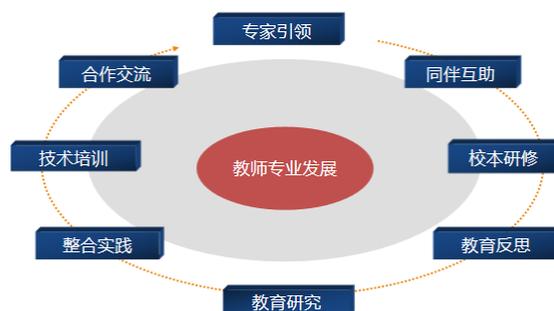


图1 教师专业发展环

### 3.1 健全教师职业生涯发展规划管理机制

教师职业生涯的演进过程实质上就是教师专业发展过程，因此，做好教师职业生涯发展规划是实现教师专业发展的首要前提。职业院校应根据学校的发展要求，建立、完善教师职业生涯发展规划管理机构，并充分发挥教师职业生涯规划管理功能，统筹规划教师发展计划，设定好发展内容、发展目标，既帮助教师个人实现专业发展目标，又达成学校教师队伍专业化建设目标<sup>[3]</sup>。

教师根据学校发展目标，结合个人发展目标，制定个人的职业生涯规划，特别是在“职教20条”背景下，面临职业教育巨大变革的时候，教师职业生涯规划应从提高应对教育形态转变和挑战的适应力，提高对自己及社会环境的洞察力、积极地认同自己的工作岗位、组织和职业等方面着手。学校也相应的应为教师提供实现专业发展的平台，如校本培训、省培和国培、访问学者、访问工程师等各种项目，并出台相应政策保驾护航。学校管理层面应担当起教师专业发展的引导、辅导的责任，加强教师潜能的挖掘，促进教师实现自我发展。

### 3.2 构建基于“共生共长”的教师协作机制

共生生长是一种相互协作(co-operative)的生长。基于“共生共长”理念构建教师协作机制，不仅为专业教师在职业发展上提供社会化和标准化的支持，而且保障职业院校教师专业发展实现共生共长。教师协作一般是通过自发组建非正式专业团队来实现的，其特点是通过相互学习、合作研究和思考对话来专注专业的发展。协作成员一起分享他们对专业的

认同感和兴趣,并通过专题探讨和互相交流,不断深耕、丰富、拓宽自身的专业知识范畴,提高其专业能力和持续发展的综合能力。教师协作是教师提升专业能力和教育教学技能的一个实施的途径。它的系统运作模型如图2所示。

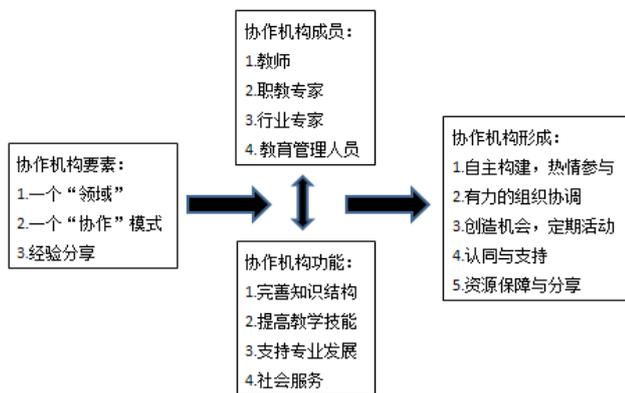


图2 教师协作系统

教师协作可以是职业院校的专业内部协作和跨专业协作,也可以采取跨校协作。一旦形成协作组织,教师可以通过协作组织的各项活动,获取最新的职业教育理念、最新的行业发展动态、最前沿的专业技术和最先进的教学方法等,起到了教师之间互帮互助、取长补短的作用。

### 3.3 建立“资源共享,多方联动”机制

中高职院校教师的专业发展需要行业、企业的支持,更需要专家的引领,因此,构建“资源共享,多方联动”机制,借助外部力量来帮助教师实现专业能力提升和可持续发展<sup>[4]</sup>。

采取“职教专家+行业企业+中高职院校+教育主管机构”的多方联动模式,充分利用各方资源优势,助推教师专业发展。聘请职教专家引领专业建设、课程开发、标准制定、基地建设和课题研究,聘请行业、企业精英引领专业领域技术应用和技术研究。实施“教师企业经历工程”,加快培养“双师型”教师。充分利用假期和业余时间,组织教师深入企业进行岗位技能培训和行业领域新技术的学习,提高操作技能和实践教学能力;实施企业专家、学校专业带头人共同参与的双专业负责人制度。职业院校联合聘请企业专家和学校专业带头人共同担任专业负责人,校企双方紧密联系,使得学校的人才培养与企业的发展保持同步;实施青年教师培养“校企双导师负责制”,指导青年教师的教科研工作,对教师实行动态管理,采取听课、研讨、考核等措施,形成以管理促教学的良好机制;实施“专兼结合,互补互促”的教师队伍建设策略,形成“企为校用,校为企用”的良好局面。通过

强强联合,整合优势资源,打造教师专业发展的良好生态圈。

### 3.4 构建中高职院校教师专业发展的评价体系

职业院校教师要制定出专业发展的长期目标和阶段性目标,为了督促教师专业发展目标的实现,需要建立一定的评价激励机制,通过运用评价手段而对教师的发展有所促进<sup>[5]</sup>。

运用发展性评价方式,旨在充分发挥评价对教师专业发展的促进作用为根本出发点,运用评价工具不断开展行动研究和反思,促进教师专业发展。教师专业发展根本上是要求教师逐渐提升专业综合能力,而发展性评价核心正是注重这一过程,发展性评价体系能全面科学地评价职业院校教师专业能力,促进教师专业综合能力的提升,评价结果是连续的且注重可持续性。基于发展性评价的教师专业发展评价体系主要由评价目标和评价指标构成。其中,评价目标指向专业能力、创新能力以及管理能力,而评价指标可以分为一级评价指标和二级评价指标,一级指标是构成评价体系的核心要素,二级指标是操作执行的明细。

## 4 结语

教师是落实“职教20条”工作的重要基础。一方面职业院校能够加强对教师的培养和引导,提高教师对职业教育改革的认识,并有意识地提高教师服务于地方产业发展的能力;另一方面教师要明确自己的发展目标,提高自身综合素质,始终都以满足学生培养实际需求为出发点,为职业教育负责。面对职业教育发展的良好机遇,不断推动教师专业发展上台阶,与时代发展、经济发展保持同步。优秀的职业教育教师队伍则是发展职业教育、提高教育质量水平、发挥职业教育重要作用的根本保障。

## 参考文献

- [1] 丁馨.基于产教融合的中高职衔接师资队伍的建设研究[J].常州信息职业技术学院学报,2016(06):13-15.
- [2] 吴印华,徐琼燕.中高职衔接发展中的师资队伍培养研究[J].职业,2013(35):42-43.
- [3] 朱赛荣,匡瑛.“一带一路”背景下职业院校教师国际化发展策略[J].当代职业教育,2018(01):74-78.
- [4] 李书恒,郭伟.国际化背景下的教师发展:加拿大经验借鉴[J].中国高等教育,2012(05):60-62.
- [5] 张琦,杨蓉.教师协作组:加拿大教师专业发展的经验与启示[J].中小学校长,2009(07):193-194.