

身份认同视野下高职院校教师的专业发展路径

古翠凤, 郑秋萍

(广西师范大学教育学部, 广西 桂林 541006)

[摘要] 促进高职教师的专业发展是推进高职教育改革的首要问题, 从身份认同视野出发, 对当前我国高职院校教师专业发展的现状进行分析, 并针对其教师的教学技能、教学理念与教学需求不符、教师个人发展意识模糊、教师准入资格与评聘制度缺失、培训体系不完善等问题, 提出了促进高职院校教师专业发展应当从创造适切的社会环境、提高教师自主性、构建合作共同体三个方面着手, 共同作用于高职教师专业发展。

[关键词] 身份认同; 高职院校; 教师; 专业发展

[中图分类号] G 650

[文献标识码] A

[文章编号] 1671-6493 (2020) 03-0018-08

一 身份认同理论与教师专业发展

(一) 身份认同理论

身份认同理论最早起源于哲学领域, 后随着世界各地各类群体间的争权运动的逐渐热化而被学术界加以重视及研究。随着学者们的不断探讨, 身份认同理论后又在社会学、心理学等领域得到进一步的发展。作为一个跨学科的理论, 不同领域的学者具有不同的理解, 哲学界将身份认同作为一种承诺与确认; 社会学界将身份认同作为对身份合法性的一种确认以及这种共识对社会关系所产生的影响; 心理学界则侧重于将其认为是心理上的一种归属^[1]。以上三类研究领域均对身份认同理论进行了概念层面的界定。从身份认同理论的内容结构层面而言, 学者们普遍认为其主要包括社会认同与自我认同, 或是主观认同与客观认同两个方面, 即身份认同理论将个性与共性相交融, 回答了“我是谁”以及“我属于哪”两类问题。将身份认同理论应用于教育领域的研究趋势至今已有二十多年, 相较于其他领域的研究, 身份认同理论与教育领域内各元素之间仍具有丰富的研究价值, 文章主要将研究重点聚焦于高职院校教师专业发展, 依据身份认同理论的内容结构对其进行分析研究, 并提出相应对策。

(二) 教师专业发展

专业发展指的是专业人员在专业领域内各项

能力水平乃至情感理念持续完善与发展的过程, 而教师专业发展对于教育研究者并不陌生, 主要是指教师在其专业领域内的知识能力、科研水平和情感理念等得到全面成长的持续变化过程。自20世纪90年代开展教师专业发展研究以来, 其迅速成为教育领域各方的关注热点, 随着我国教育的不断发展以及产业结构的迅速转变, 社会对于教育的服务功能提出了更高的要求, 职业院校输送专业人才的作用也不断被强调。如何培养出能够满足社会需求的专业人才成为当前高职院校的关键任务, 而人才的培养则与高职教师的专业发展紧密联系。

如今, 高职教师的专业发展面临着前所未有的机遇与挑战: 首先, 随着专业人才需求缺口的增加, 各类职业院校的数量及规模随之扩张, 而院校教师的数量与质量却均与之脱节, 从而严重影响高职院校人才输送计划。从这一角度而言, 高职院校教师专业发展迫在眉睫; 其次, 随着高职院校如雨后春笋般纷纷崛起, 各大院校如何打造自身的强势专业, 如何打造行集个性化与专业化为一体的人才培养基地成为了关键, 而教师的专业化发展则是高职院校高水平专业建设的一项重要支撑^[2]。从院校自身发展角度出发, 高职院校教师专业发展这一工作必不可少; 再次, 高职教师的专业发展也与教师自我的职业生涯管理密不可分, 教师在其职业生涯中的发展很大一部分取决于自身在教学工作中

[收稿日期] 2019-09-27

[基金项目] 国家社会科学基金教育学一般课题“企业参与高校职业教育转型机制研究”(BJA140060)

[作者简介] 古翠凤 (1972—), 女, 广西柳州人, 广西师范大学教育学部教授, 硕士生导师, 主要研究方向为职业教育、教育经济与管理研究。

的知识能力以及经验的积累,高职院校教师在职业生涯中得到的持续专业发展,使教师个体的专业能力与水平的得以提升,从而对教师的职业发展产生积极的影响;最后,高职院校教师的专业发展,促使教师群体对于当前我国的教育政策拥有更好的理解与践行,从而促进我国的教育改革工作更好的推进,进而更好地履行其服务社会的功能。综合上述分析,高职院校教师专业发展是当前学界研究与社会关注的重点问题。

二 身份认同视野下高职院校教师专业发展问题表征及分析

(一) 高职教师专业发展问题表征

高职教育作为服务地区经济以及提供人才供给的重要途径,对社会的转型发展起到了重要的支撑。高职教师质量对高职院校办学水平以及人才输出质量起决定性作用,高职教师的专业发展是人才输送、社会发展的持续动力之一。国外学者贝尔和吉厄沃提经过三年的研究,提出教师的专业发展应当包括三部分,分别为专业的发展、个人的发展以及社会的发展^[3]。这三部分内容主要涉及教师群体与社会两个主体,据此,文章将当前我国高职院校教师专业发展现状分为以下两部分进行阐述与分析。

1. 高职教师专业发展的社会问题表征。(1) 准入资格与评聘标准缺失。关于高职院校教师资格准入的详细标准一直处于空白状态,虽然不少政策与意见都提及关于高职院校教师资格准入制度的制定,但目前为止大部分高职院校的任职标准均参照普通本科院校,如此做法则忽略了高职院校教育性与职业性的特殊。反观国外对于职业教育教师的任职要求,基本上都需要具备相关的职业技能证书以及系统的理论培训后才能够受聘。我国高职教师准入资格标准的不足,对教师发展的专业化产生了滞后效果。与此同时,对于在任的高职教师的评聘标准同样不容乐观。目前我国高职院校的职称评审标准依旧将高职教师的注意力引入学术方面,但高职教师本应该更重视理论与实际成果的转化,如此评审则是削弱了高职教师专业发展的意向,对高职院校教师专业发展形成了负面影响。(2) 培训体系缺乏完善。高职教师专业发展是持续性的动态过程,教师的不间断学习是其专业发展的重要动力,实现高职教师持续学习的重要途径就是构建完善的

培训体系。当前我国缺乏系统化的高职教师培训体系,高职教师职前培训通常就只是普通高校的人才培养过程,尚未结合高职教师的职业要求与职教特性;高职教师的职后培训也多数是依托其他本科院校开展,此类职后往往只是暂时性或流于形式,即使部分高职院校与企业之间建立培训机制,往往也因为各类繁杂因素而致使效果大打折扣。由此可见,高职院校教师培训体系的不系统、不完善阻碍高职教师的专业发展。(3) 校企合作深度不够。为了实现高职院校人才培养作用最大化,校企合作成为高职院校办学的重要途径。校企合作不仅仅在学生实践能力的培养环节上占据重要位置,同时对于高职教师的专业发展也产生重大影响。高职教育倡导将理论知识研究转化为实际技术成果,技术的研究与开发往往由高职院校教师承担,可以说高职教师是校企合作的技术源,而企业则是成果的转化器。校企合作实行至今,虽有一定的成效,但大部分校企合作项目往往由于学校一边热、企业利益难以协调等原因而搁浅。校企合作的程度不深会造成高职教师理论研究不够贴合社会实际需求。除此之外,校企合作的深度不够,会对高职教师在实践中积累以及职后成长等方面造成不小的负面影响,高职教师实践经验的缺乏则会影响教师对已有理论知识的掌握与深化,从而影响高职教师的专业发展。

2. 高职教师专业发展的个体问题表征。(1) 自我(自主)发展意识模糊。首先,当前我国高职院校的发展处在成长期,高职院校教师群体也处在不成熟期,高职教师群体往往对于自身职业缺乏认同感。同时,由于大规模的扩大高职院校教师队伍,新就职的高职教师也会因为自身的角色定位模糊而对学校缺乏归属感。在对现状缺乏清晰认识的情况下,高职教师往往被评职称和高学历牵着鼻子走,对教学责任与自身成长缺乏认真的思考,无法进行准确的职业生涯规划以及持续的专业发展。其次,高职院校教师在教学过程中往往被外界所定义“应该怎么做”,大部分按照学校规定或是上级文件指示履行工作职责,无法在实际工作中感知到被授权以及自身的教学自主性,除此之外,对于教师教学工作的评估往往流于形式,教师无法对自身存在的问题有清晰的认知,因此真正对教学以及职业进行思考与反思的教师少之又少。教师群体的独立思考是教师专业发展的基础,是教师个体成长成才的必经之路,高职院校教师模糊的自我发展意识将

影响其对教学工作的情感、教学变革的实施乃至教师的专业发展。(2) 教学理念与教学需求不符。在高职教育发展的过程中,存在着不少由中职院校升格形成的高职院校,这类型的高职院校对于高职教育的理解往往不够深刻,教师会因过去的工作经验,或对教学变革的不适应而导致在教学理念上还无法达到高职教育的要求。除去专任教师之外,高职院校教师的组成部分还包括数量庞大的兼职教师,兼职教师多数来自社会,能够为学生提供丰富的专业实践经历和精湛的技术、技能,但兼职教师由于其社会性质,在教学理念上也将不自觉的更多关注于教学效益,而缺乏对学生实质性进步的关注。教学理念对教学活动有着深刻的内在联系,如何将高职教师的理念转化为有效行动,也是研究其专业发展的重要内容。(3) 教学能力与教学需求不符。由于社会转型所需的专业人才紧缺,高职院校在专业人才输送方面压力随之增大。为此高职院校不得不扩大人才培养规模,由此便产生了对高职院校教师的大量需求。根据“2017年中国高等职业教育质量年度报告”所公布的数据,高职院校生师比依旧高达15.6:1,而最新公布的“2018年中国高等职业教育质量年度报告”指出,高职院校的规格与资源仍面临挑战,“双师型”教师数量、专任教师的实践经验欠缺,教师队伍的建设还是制约着高职院校提升人才质量的瓶颈。当前我国高职院校的教师来源主要包括高学历毕业生和企业高技能人才,这两类人才在教学能力方面均存在着各自的优劣势,高学历毕业生具备丰富的理论知识,但“直通车型”人才往往缺乏实际操作经验,专业实践能力不足,无法在教学中“言传身教”;企业高技能人才通常具有丰富的职场经历与优异的专业操作技能,但是在理论知识以及教学技能方面却略逊一筹。这两类教师均无法满足职业教育对于理论与实践“两手抓”的教学需求,因此高职院校教师教学能力的差异化成为了高职院校教师专业发展的起点。

(二) 身份认同视野下高职教师专业发展问题分析

1. 社会认同程度不足。自改革开放以来,国家建设中心转移至经济层面,同时也推动着职业教育进行初步建设,随着我国市场经济体制的改革,教育问题成为了国家经济发展建设中的重大研究内容,职业教育也迎来了大发展时代。但随着职业教

育的大发展,社会大众对于高职教师乃至高职教育的认同程度并未得到预想中的提高,高职教师专业发展的社会现状仍然不容乐观。高职教师身份认同并不是一种简单的自我认识,而是同时受到他人关系影响的交叠认同。为此,将当前高职教师专业发展的社会表征主要概括为准入资格与评聘标准缺失、培训体系缺乏完善、校企合作深度不足三个方面,深究其问题本质,仍为社会认同的缺失。

首先,回溯职业教育在我国历史发展中的所处地位,从古至今职业教育从来都被划分为“末流”之辈,导致目前社会对高职院校的口碑仍旧不佳,而在高职院校“执教授业”的教师则一并受到牵连。反观世界其他国家与地区,包括德国、美国、英国和新加坡等多个国家在内,皆将职业教育形容为社会经济进步发展的重要武器。对高职教育的高度期望与评价也为之带来了高要求与高标准,上述多个国家的高职教育教师队伍主要由专业的高职教育受教者以及职业技能丰富的企业人才组成,高职教师队伍的成员需要通过一系列严格的资格审查以及多项职业培训方能上岗执教,其极具专业性、职业性和国家特色的高职教师队伍质量标准与资格要求也反向赋予与塑造了高职教师稳固的社会价值,使得社会大众对高职教师队伍拥有高度的社会认可。将上述国家的高职教育经验与我国高职教育状况对比,前者对于高职教育的社会认同情况明显优于我国,而我国由于历史遗留下来的职业教育“偏见”,致使高职教师队伍得到的社会认同也明显低于国外水平,因此社会对高职教师队伍的认知与评判自然无法严格与全面,从而导致了当前我国高职教师队伍的准入资格与评聘标准的缺失。

其次,分析高职教师的制度性身份,高职教育虽全称为高等职业教育,但其到底属于高等教育领域还是职业教育领域仍然是众多学者争执的热点,依据已有的政策文件“加快教育改革全面推进素质教育的决定”相关内容,可以确定高职教育是高等教育的组成部分,但从实践操作层面出发,我国的高职教育却处于职业教育与成人教育司的管辖范围,这使得社会对于高职教育的认识处于混乱状态,对高职教师的身份认知也无法准确。于高等教育而言高职教育处于末流,于职业教育而言高职教育缺乏职业性,在这种两难处境之下,高职教育得不到应有的资源与制度支持,高职教师的专业发展相较于大学教授或中职教师也处于劣势。从制度

结构角度出发,稳定的制度体系设置是社会对其身份的一种认可、配置与安排。当前我国高职教师社会认同的混淆与缺失,使得高职教师应用的资源配置得不到保障,而只能依附于其他普通高校载体实现自我发展。高职院校教师培训体系的缺乏正是这一窘境的表征,高职教师只能依托于普通高校的资源与平台,进行部分的培训与学习,这样的结果往往降低了高职教师的积极性,职业培训也流于形式。不完善的高职教师培训体系,正是社会对其认同缺失的表现之一。

最后,关于高职教师的价值性讨论。教师作为一种职业存在,同时具备个体生命价值与工作价值^[4]。高职教师的价值性探讨是高职教师身份认同的一个重要前提,高职教师的工具性价值可以理解为高职教师作为客体能够依照教研活动从而满足包括学生、家长、社会以及国家等不同主体的需要。按照我国当前职业教育的发展趋势以及规划,高职教育将在未来社会中扮演着重要角色,高职教师也将通过自身的实践活动最大程度地发挥工具性价值。而现实情况却与应然状态有所出入,大部分高职教师抱怨其付出与收获不同正比,由于教学与科研的双重压力导致高职教师承担着与普通高校教师同样的工作量,但其社会地位却相距甚远,我国高职教师的工具性价值得不到应有的重视。针对高职院校与企业合作程度不深,高职教师知识转换成果不佳的问题,可将其视为社会对高职教师工具性价值的低估与忽视。在校企合作所涉及的各方利益相关者中,往往只是将高职教师当做院校与企业之间的中介与沟通桥梁,企业往往将校企合作中的院校学生资源视为重点,而院校也往往只关注到企业所提供的硬件支持,而大大忽略了高职教师所特有的专业、职业效用,低估了高职教师的校企合作当中对于企业生产工艺优化以及院校学生培养的价值,即对高职教师的社会认同不足,才会导致校企合作深度不够,校方一头热等现象。

2. 自我认同水平低下。高职教师的身份认同中,自我认同水平高低对其作出认同选择产生重要影响。高职教师的自我身份认同其实质就是对自身身份进行选择、建构以及认同的过程。多数从事高职教育行业的教师在职业生涯初期都是对这一行业抱有理想与期望,而根据我国学者对于改革开放以来我国职业声望排序及变迁研究发现,大学教授的职业声望的排名有所下降^[5],社会对于大学教授

的现实评价尚且如此,而高职教师的处境更是不容乐观。当高职教师个体所持有的职业理想与现实的职业声望形成一定落差时,就必然会对高职教师的职业信念、职业情感以及职业自尊产生负面影响,而身份定义取决于意义、自尊等身份认同动机,当个体的情感与自尊无法得到满足时,便会产生防御反应,最终影响高职教师的自我认同水平^[6]。当前高职教师自我发展意识模糊等问题表征可以理解为其受到身份威胁,感知到身份焦虑与并造成自我认同水平降低的具体表现。高职教育在教育领域中的身份地位不明确,也造成了高职教师在当前社会政策环境下对于自我身份认知的迷茫与忧虑。高职教师无法将自己明确定义为高校教师,又不愿划分到职教教师队列,这种自我身份认同的矛盾造成了高职教师的归属感无处安放。随着高职教师的职业归属感的降低,就无法实现其职业标准与要求对自身思想与行为的指导作用,为此,高职教师的教学能力、教学理念更加无法与现实需求相匹配。

除此之外,高职教师一面需要应对职业教育所要求的各类实训执教任务,另一方面还需要承担与普通高校教师相对应的科研压力,教育教学的复杂性工作导致高职教师群体,无论是专任教师或兼职教师,理论教师或是实践教师均无法抽离于繁琐复杂的日常性教学工作,是高职教师成为机械性的教学机器从而逐渐消耗自身对于教师身份的认同感,最终导致高职教师从无法开展专业发展到不愿进行专业发展的不良处境。因此,高职教师自我认同水平低下也是其教学观念、教学能力与教学需求不符的症结之一。

三 身份认同视野下高职教师专业发展对策

高职教师专业发展对于我国职教改革与高等教育持续发展具有重要意义,从我国当前的高职教师专业发展情况来看,仍有众多亟待完善之处。身份认同理论是近年来教育研究领域的新视角,高职院校教师高度的身份认同将对高职教师的专业发展起到关键作用^[7]。根据目前我国高职教师专业发展现状,站在身份认同理论视角,提出相应的发展对策,认为促进高职院校教师专业发展可以从创造适切的社会环境、提高教师自主性、构建合作共同体三个方面着手,加强高职院校教师身份认同,从而促进高职教师的专业发展。

（一）创造适切的社会环境，提高社会认同度

高职教师的身份认同包括自我认同与社会认同，社会环境是构成高职教师社会认同的重要因素。创造适切的社会环境主要包括政策环境与社会期望两部分。

1. 创造有益的政策环境。政策环境主要由国家政府创设，自我国大力发展职业教育以来，不少政策文件都在强调关于教师队伍建设与发展的重要性，目标在2020年要形成一支素质高、专业化强的教师队伍。但纵观目前的政策环境，虽然政策导向极力强调了高职教师专业发展的重要性，但却缺少详尽性、稳定性的指导文件。从制度结构角度出发，稳定的制度体系设置是对高职教师身份的一种认可、配置与安排。具体而言，首先，针对当前高职教师资格准入与评聘制度缺失的问题，应由教育部出台印发相应高职教师标准，制定具有针对性的高职院校教师录用、考核的制度体系，打破以往完全参照普通本科院校那一套制度标准，将高职教师所独具的高教性、职教性等特点体现出来。其次，关于高职院校教师培训体系不完善的问题，政府可对高职教师入职后的能力素质要求进行明确的规定，设立专门的高职教师培训与发展中心，与企业共建培训基地，开展包括线上研修、远程培训等形式多样的培训活动。提升高职教师社会认同的途径之一，就是从外在规范性入手创设一个对高职教师有益的、稳定和规范的政策环境，协助社会大众塑造有关高职教师的客观认识，同时确保高职教师在专业能力与素质方面得到进一步的加强，提高高职教师的专业地位与社会影响，促使社会群体正确界定高职教师在高等教育发展以及社会进步当中所承担的重要职责，提升对高职教师的社会认同，从而为高职教师的专业发展提供重要的社会保障。

2. 营造合理的社会期望。营造良好、合理的社会期望是提升高职院校教师社会认同的第二个重要手段，社会期望是影响高职教师社会认同的重要因素，营造合理的社会期望不仅能够帮助客观主体清晰刻画高职教师的社会形象，形成高职教师在社会中应有的、正确的职业声望，同时也能够促使高职院校教师感受自身职业的意义与价值，并对其专业发展产生一种激励与监督作用^[8]。过高的社会期望将会导致社会群众在实际生活中对比形成落差，从而降低其社会评价与认同，同时也会对高职教师带来心理压力，消极的情绪也会影响高职教师

的自我认同，并对高职教师的身份维持产生负作用；社会期望过低则直接造成高职教师的社会认同程度不够，会使高职教师缺乏外在的发展动力，影响高职教师自身的身份构建与认定，最终导致其专业发展停滞不前。营造合理的社会期望就是要赋予高职教师应有的社会价值与作用，营造出支持高职教师专业发展的社会氛围，发挥社会舆论作用，使得高职教师得到充分的尊重与理解。营造合理的社会期望，可以通过多向的普及与宣传方式加深社会群体对于高职教师身份角色的理解，提高社会成员对于高职教师的承认与尊重，使得高职教师在得到角色肯定后更加关注自身的专业成长。其次，可依据现实情况，对高职教师提出一个合理的要求与标准，提高社会对于高职教师职业标准与专业性的认知，同时增强高职院校教师对于自我价值以及自我身份的认同，更好地区分高职教师与其他专业人员，提高其对自己身份认知与期望，最终促进自我的专业发展。

（二）关注教师主体地位，提升自我认同水平

1. 加深教师自我认知。自我概念是教师身份认同定义中的核心部分，同时也是教师专业发展中的概念范畴，有学者指出，教师专业发展要强调教师自我，教师对于自我身份认同的肯定才能实现教师专业发展成为自发的活动^[9]。促进高职院校教师专业发展更应该站在高职教师的角度进行思考，外部的规定性角色期待，无法促使高职教师实现服务社会 and 实现自我等更深层次的意义^[10]。高职教师身份认同中，外在的法律规定或地方要求仅能从表象层次影响社会大众对其身份的认同，而教师自我对于外部因素与自身情况的综合考量才是在身份认同过程中的关键^[7]。高职教师的身份认同具有自主性特征，高职教师身份认同的研究视角也应该逐步向教师内在转移，以身份认同理论分析高职教师专业发展，更加需要强调教师个体工作，因为高职教师专业发展的主体是教师自我，也只有高职教师本体最能把握其专业发展过程中的实际需求与状况。因此，加深高职教师的自我概念认知，提高其自我认同，才能保障高职教师专业发展可持续进行。

加深高职教师自我认知可从以下几方面入手：首先，赋予高职教师更多自主权，通过赋权增能提高教师的主动性与责任感，将角色身份与自我形象相结合，从而挖掘自身潜能使其获得更多的资源与

能力^[11]。当前高职院校的行政权力与学术权力时常相互干扰,对高职教师赋权就是要确保高职教师的学术权力的权威性,通过领导层的适度放权来防止行政权力的过分干涉,鼓励高职教师站在专业角度对院校的规章制度进行合理建议与监督,提高高职教师主体意识,提升专业发展参与感,激发其专业发展的主观能动性,从而进一步促进高职教师的专业发展^[12]。其次,倾听高职教师不同的发展需求,制定个性化发展支持平台。高职教师在对待教育改革反应具有个体性,高职教师态度的差异性将导致高职教师产生不同的个体需求,能否满足高职教师的个性化需求,实现高职教师个体的自身利益是其身份认同建构中的重要考虑因素。因此在具体的教育培训实践中需要尊重高职教师的个性化需求,。例如高技能低理论型教师走理论素养提升渠道,高理论低技能型教师走技能提升渠道,如此高职教师才能够结合自身的经验与知识,找到自己的定位,做自身“想做的事”而不仅仅是别人认为“应该做的事”,将身份认同中群体的统一性与个体的差异性进行有机结合,最后实现其良性的专业发展。再次,需要在教师激励保障方面下功夫,要不断地创新和完善高职教师的晋升体系、包括学生在内的评价体系、教师进修体系等,,同时要为高职教师提供保障支持体系,不仅要为高职教师提供基本的物质保障体系,更需要为其提供专业发展支持,可以通过在职或离退休优秀高职教师的宣讲或指导工作,不仅提供专业发展的知识性支持,更能够在精神层面对高职教师身份认同进行潜移默化的影响。从政策、精神和外界环境上对高职教师进行合理的激励与支持,提高积极情与工作效能感,从而促进高职教师自我身份认同的构建与维持,最终形成专业发展内生力,促进高职教师群体的自主化、持续化专业发展。

2. 构建合作共同体。站在身份认同的角度出发,构建合作共同体,能够使高职教师个体对于“我属于哪”有清晰地认识,通过塑造与加强身份归属感,进一步促进高职教师身份认同并最终对高职教师专业发展发挥作用。首先,需要构建高职教师群体内部的合作共同体。高职教师群体内部形成一种合作学习的模式,对于教师之间的教学理念、教学情感和教学技术交流都有着极大的促进作用。高职教师群体频繁的交流能够提升教师个体对于“同僚性”的感知,促使高职教师对于教师身份的

清晰认识,激发高职院校教师内在的共同价值愿景,并通过合理的职业要求与标准对个体进行规范,从而提高其专业发展质量^[13]。其次,加强校企合作深度。美国学者 Lieberman A 提出,校内或跨校的教师专业学习共同体能够有效地实现其专业发展^[14]。通过校企合作共同体深化产教融合模式,依靠政策的硬性与强迫性加强高职院校与企业之间的共享式合作,改善当前校企合作深度不够的现状,修正高职教师在合作共同体中的自我认同偏差,激发高职教师感知自身在校企合作中所具备的价值,使高职教师明白自身在校企合作中同样属于“拥有主动权”的一方而不是被动的,明确教师在合作中的主体权利以及企业所应承担的主体义务。高职教师在成为教师的那一刻就是一种专业发展的开始,教师的学习与发展大部分来源于具体的实践,同时又借助实践得以检测自身的发展情况,因此构建高职院校与企业合作共同体对高职教师专业发展具有促进作用。

笔者将高职院校教师专业发展现状问题与解决对策进行了一一对应(见图1)。针对高职教师准入资格与评聘标准缺失,可以通过制定相应的政策制度去弥补这一方面的空缺与不足,例如澳大利亚政府直接管理的 TAFE 学院,其对高职教师的任职资格要求严格,规定教师必须全部具有专业实践经验,同时教师的聘用也必须经由人才委员会同意,通过试用期后方可正式上任^[15];针对培训体系不够完善,首先在宏观层面可以由政府部门制定高职教师在入职前后一系列培训相关文件,在微观层面可以尊重高职教师的个性需求,由学校根据不同教师的专业发展需求提供不同的培训方案,例如美国的社区学院,教师的职后发展就是将学校要求与自身意愿相结合,然后以学期为单位制定教师个人的培训计划^[16];针对校企合作深度不足,则是要使教师群体明确自身在其中的价值作用,提高自身的价值认同,同时要规定企业在其中所承担的责任与义务,例如澳大利亚政府规定教师必须要去企业实习,同时为企业提供相应的优惠政策使其承担教师在其中的培训费用^[17];当前高职教师自我与自主发展意识模糊,是高职教师专业发展的核心问题。改善这一现状,首先可以创造合理适切的社会期待给予高职教师肯定与动力;其次在学校管理方面为高职教师赋权增能,提高高职教师的自主权以及参与感;再次在教师激励方面下功夫,通过晋升机

制、评价体系等多方渠道激发教师的主观能动性;最后为高职教师提供基础保障,满足高职教师的基本需求后引导其追求以“实现自我”为宗旨的专业发展目标。对于当前高职教师群体中教学理念、教学能力和教学需求不符的现象,可以通过构建合作共同体的方式得到改善。具体而言,首先,在高职院校教师群体内部构建学习共同体,高职教师的专业学习不仅是个体与外界环境的互动,而且还包括个体在心理上的获得^[18]。高职教师在群体间的

交流互动可以促进教师个体间的理论交流与学习,能够通过不同的途径进行教学实践反思,从而使自身的教学能力与需求相符。此外,教师学习共同体所营造的合作文化能够为高职教师的教学实践提供意义支持与专业身份认同^[19]。高职教师学习共同体能够为教师提供一个自我表达的平台,满足高职教师群体对安全感及归属感的需要,进而增强高职教师的身份认同,最终为高职教师的专业发展提供持续动力。

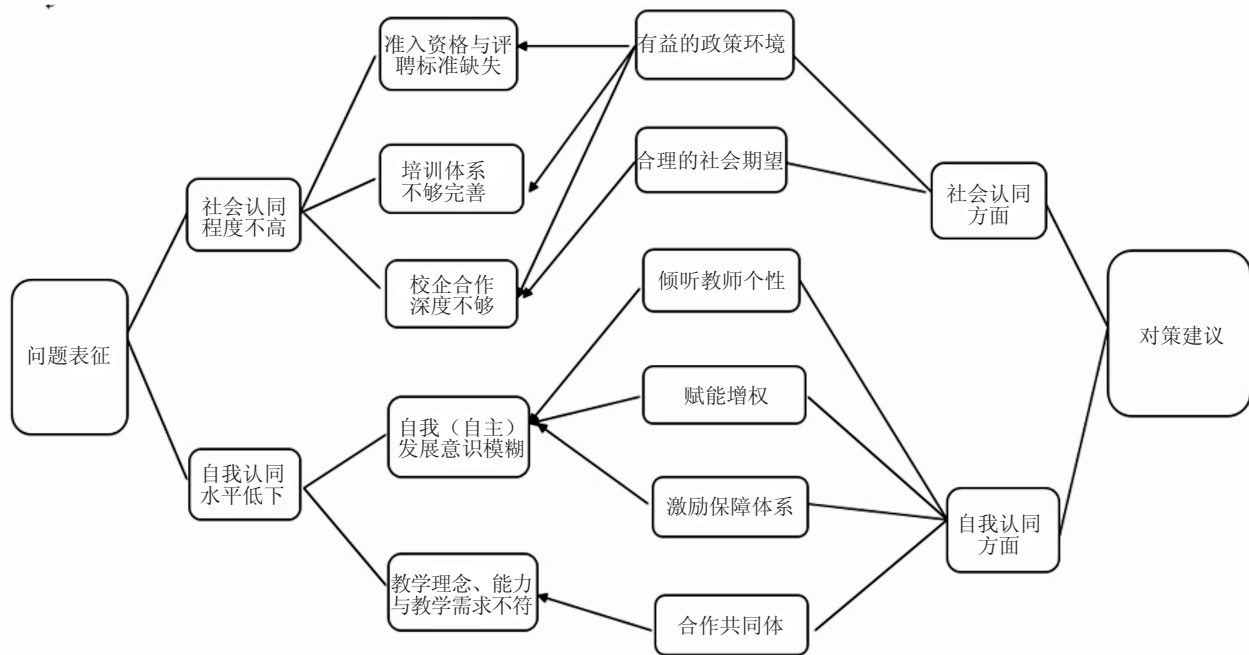


图 1 身份认同视角下高职院校教师专业发展问题对策图

四 结束语

关于高职院校教师专业发展的研究已有不少的成果,学者们站在不同的角度提出了促进教师专业发展的建议与实现途径,但缺乏对高职教师个性特征以及可持续发展的关注。研究从身份认同理论出发,将高职院校教师身份认同构建与专业发展相结合,试着进一步提升高职院校教师专业发展的内涵,通过构建与加强高职院校教师身份认同,从而加快高职院校教师专业发展进程,为研究高职院校教师专业发展提供新的视角与启示。

[参考文献]

[1] 张淑华,李海莹,刘芳.身份认同研究综述[J].心理研究,2012,5(1):21-27.

[2] 陈正江.高职院校高水平专业建设——基于专业性人才培养与专业化教师发展的二维审视[J].中国职业技术教育,2019(2):64-67,87.

[3] BELL, B. GILBERT, J. Teacher development as professional, personal, and social development [J]. Teaching and Teacher Education, 1994, 10 (5): 483-497.

[4] 容中达.中小学教师身份认同构建的基本理路[J].中国教育学报[J].2019(1):85-88.

[5] 宗刚,李盼道,孙晨晨.改革开放以来我国职业声望排序及变迁研究[J].北京工业大学学报(社会科学版),2016,(2):15,18.

[6] 包寒,吴霜,蔡华俭,等.身份认同动机:概念、测量与心理效应[J].心理科学,2019,42(6):971-977.

[7] 李茂森.教师的身份认同研究及其启示[J].全球教育展望,2009(3):86-90.

- [8] 薛志华. 社会期望对教师专业发展的影响:促进与抑制[J]. 当代教育科学, 2006 (6): 36-38.
- [9] 周淑卿. 专业身份认同在教师专业发展之重要意义[A]. 课程发展与教师专业// [C]. 北京:九州出版社, 2006: 77-89.
- [10] 王燕燕. 教师的社会角色:从外部期待到身份认同[J]. 内蒙古师范大学学报(教育科学版), 2012, 25 (2): 55-57.
- [11] KIEFFER C H. Citizen empowerment: A developmental perspective[J]. Prevention in Human Services, 1984 (3): 9-14.
- [12] 吕淑芳. 赋权增能:新形势下高职教师专业发展的新视角[J]. 教育与职业, 2018 (11): 70-76.
- [13] 张一弛. 教师专业发展有效性策略探究——构建教师“学习共同体”的视角[D]. 上海:上海师范大学, 2016.
- [14] LIEBERMAN A. Teacher Learning: The Key to Educational Reform [J]. Journal of Teacher Education; The Journal of Policy, Practice, and Research in Teacher Education, 2008, 59 (3): 226-234.
- [15] Capability Building in the TAFE Teaching Workforce Program [EB/OL] (2008-08-09) [2019-09-06]. http://tafecentre.vic.edu.au/?page_id=197.
- [16] 程时兴. 美国社区学院教师培训对我们的启示[EB/OL]. (2010-12-26) [2019-09-06]. <http://zl.tech.net.cn/002/articleview.aspx?id=493>.
- [17] 沃斌峰. 澳大利亚TAFE学院教师专业化的举措及其启示[J]. 外国教育研究, 2009 (5): 92-96.
- [18] 尹列雷斯. 我们如何学习[M]. 孙玫璐,译. 北京:北京科学出版社, 2014: 36.
- [19] 李茂森. 教师身份认同的影响因素分析[J]. 教育发展研究, 2009 (6): 44-47.

(责任编辑:孙永泰)

The Professional Development Path of Teachers in Higher Vocational Colleges from the Perspective of Identity

GU Cui-feng, ZHENG Qiu-ping

(Department of education, GuangXi Normal University, Guilin 541006, China)

Abstract: Higher vocational college teachers' professional development is the focus of the current higher vocational education reform, this article stands in the Angle of identity, the current situation of higher vocational college teachers' professional development in our country is analyzed, and the teachers' teaching skills, teaching idea do not tally with the demand of teaching, the teachers' personal development consciousness, lack of teachers' approval and appraisal system, training system is not perfect and other issues put forward the corresponding countermeasure, from think to promote teachers' professional development in higher vocational colleges should create appropriate social environment, improving teachers' autonomy, build community three aspects of cooperation, promote the teacher professional development in higher vocational colleges.

Key words: identity; higher vocational colleges; teachers; professional development