

诊改视角下的高职院校教师专业化发展创新研究

——以重庆大学城典型高职院校为案例

黄睿^{1,2}, 黄志平¹

(1.重庆电子工程职业学院 财经管理学院, 重庆 401331;
东北财经大学 工商管理学院, 辽宁 大连 116025)

[摘要] 高职院校教师专业化发展是高职院校战略发展的核心“软资源”。以重庆大学城典型高职院校为研究对象, 针对教学运行中的诊改工作展开教师专业化发展的调研。通过对调研所收集的资料进行扎根分析, 提炼出诊改视角下高职院校教师专业化发展的创新模型; 对模型的机制进一步探索, 构建了诊改视角下高职院校教师专业化发展的创新机制。分析创新机制可知, 高职院校教师完成从“职初教师→专家型教师”的专业化发展与诊改工作不断推进密切相关, 诊改工作中监测值(预警值)的出现、上(下)螺旋的运行行为教师专业化发展提供了有力的保障。

[关键词] 诊改; 高职院校; 教师专业化发展; 创新机制

doi: 10.3969/j.issn.1673-0194.2020.15.091

[中图分类号] G451.2 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-0194(2020)15-0218-05

0 引言

2017年, 教育部提出全面推进职业院校教学工作诊断与改进(下文简称: 高职院校诊改)制度建设的要求则为高职院校教师专业化发展提供了有力保障^[1]。2018年1月, 国务院颁布《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》(下文简称: 意见), 意见指出“全面提高职业院校教师质量, 建设一支高素质双

师型的教师队伍……完善职业院校教师考核评价制度……”则为高职院校教师专业化发展指明了方向^[2]。因此, 进一步探索高职院校诊改工作对教师专业化发展的影响, 对高职院校战略发展具有积极与现实意义。

1 相关文献综述

从高职院校战略发展来看, 强大的师资队伍是其发展的核心“软资源”。“软资源”的内涵建设, 即是针对高职院校师资队伍水平展开的提升建设。提升师资队伍整体水平的关键是改变教师专业化发展的轨迹。

1.1 关于教师专业化发展的文献分析

不少学者对教师专业化发展的概念展开了研究。季晓华(2016)提出, 教师的实践智慧指教师在长期的教育实践过程中不断超越知识传授, 完善自我发展的一种能力状态^[3]。教师专业化发展是一种教师实施专业自主、表现专业道德、提高自身从教素质变化的动态轨迹。陈丁玮(2017)提出, 教师专业化发展是个

[收稿日期] 2020-06-04

[基金项目] 重庆市教育科学“十三五”规划2017年度重点项目(2017-GX-165); 重庆市教育科学“十三五”规划2017年度重点项目(2017-GX-164); 重庆市高等教育教学改革重点项目(172055); 重庆市教育科学“十三五”规划2018年度重点项目(2018-GX-031)。

[作者简介] 黄睿, 男, 重庆电子工程职业学院财经管理学院副教授, 博士研究生, 主要研究方向: 教育创新管理; 黄志平, 男, 重庆电子工程职业学院财经管理学院院长, 教授, 主要研究方向: 企业管理与教育管理。

就因素的中心度而言, 课堂人数的中心度最大, 然后是课堂秩序、学习态度、学习任务、学习方法、沟通能力等, 也就是说, 这些因素对高校教学质量具有重要的影响。

主要参考文献

- [1] 郑慧, 王宏彬, 崔芷寒, 等. 基于 DEMATEL 下高校大学生创新能力影响因素及应用研究[J]. 佳木斯大学社会科学学报, 2018(5).
- [2] 补利军, 于振江, 邵泽开. 集成 DEMATEL/ISM 的高校消防安全管理影响因素研究[J]. 中国安全科学学报, 2018(11).
- [3] 马小林, 吴兵, 史浩惠. 基于 DEMATEL 的煤矿工人安全行为影响因素

- 研究[J]. 中国煤炭, 2017(8).
- [4] 陈钢, 祁神军. 基于 DEMATEL 的低碳建筑制约因素研究[J]. 价值工程, 2016(16).
- [5] 张敏, 程幼明, 史一鸣. 基于 DEMATEL 法的高校教学质量评价研究[J]. 巢湖学院学报, 2016(3).
- [6] 李恬静, 李祥慧. 影响高校教学质量的因素分析及对策研究[J]. 才智, 2012(7).
- [7] 聂婷婷. 基于学生视角看高校教师教学质量影响因素的实证研究[J]. 武夷学院学报, 2018(10).
- [8] 徐春霞. 高校教师课堂教学质量影响因素实证分析——基于学生评教的视角[J]. 山东高等教育, 2017(4).

人成为教学专业的成员并且在教学中具有越来越成熟的作用这样一个转变过程^[4]。因此,教师专业化发展是一个从“普通人”变成“教育者”的专业化发展模式,更是一个良好教育工作者的个人成长路径。段峻(2019)、李云梅(2017)认为,在高职院校中的教师专业化发展,即是教师在教育、科研和实践活动中,借助各类组织和机构,不断增进专业领域知识,提高学术水平和素养,有意识地进行自我学习,提升对自身教育行为的认知,改变教育行为及习惯的过程^[5-6]。高职院校的教师专业化发展是渗透在所有教研实践活动中,由院校内部组织机构监督教师改变教育认知的过程。黄锦棠(2016)指出从动态角度来看,高职院校教师专业化发展是高职教师终身学习、不断更新,最终成长为专业人员的发展过程;从静态角度来看,是指高职院校教师通过职业资格认证实现职业专门化的发展结果^[7]。一静一动实现了教师专业化从“新任到胜任、从胜任到成熟、从成熟到资深”的发展过程,动静结合构成了高职院校教师专业化发展的路径。

综上,本文认为高职院校教师专业化发展是指教师在整个职业生涯中,以提升专业知识、教学素养为目标,依托专业的组织管理(监督),通过持续不断的刺激,训练教师专业(职业)知识、教学素养发生变化,变化中教师不断习得专业知识和教学素养,完成“被动成长→主动成长”的终身学习过程。该过程提升了教师主体内在的教学素养,促进了教师主体外显的专业发展,教师“内化的教学素养+外显的专业知识”的改变构成了高职院校教师的专业化发展。

1.2 关于高职院校诊改的文献分析

不少学者对高职院校诊改展开了研究。高职院校诊改主要是指学校根据自身办学理念、办学定位、人才培养目标,聚焦专业设置与条件、教师队伍与建设、课程体系与改革、课堂教学与实践、学校管理与制度、校企合作与创新、质量监控与成效等人才培养工作要素,查找不足与完善提高的工作过程^[8]。高职院校诊改可以概括为“五纵”“五横”“一平台”^①。高文杰(2019)从新制度经济学的角度分析了高职院校诊改的工作,他认为在高职院校层面建立一种以一定的标准衡量检验教育活动、发现缺失和改进的制度安排,至少包括两个制度内容:一是“五纵五横”的架

构,二是诊改的行为过程模式^[9]。从彼得·圣吉的学习型组织视角分析:第一,高职院校诊改具有以共同愿景凝聚人力的属性,即诊改将高职院校“改善人才培养质量”作为宗旨设计了契合这种共识和愿景的制度^[10]。“五纵五横一平台”的建立,代表了改善人才培养的质量是一个涉及众多环节和众多方面的系统工程,需要整合发力,并提出需要根据变化的情势不断调整策略和持续改进,这点与“圣吉模型”中的系统思考要求是一致的^[11]。

综上,无论是从高职院校诊改的内容与范围展开分析,还是从高职院校诊改设计的理论逻辑进行理论分析,本文认为高职院校诊改工作的实施离不开其实施对象与组织主体,即高职院校专业部门与教师。高职院校专业部门实施诊改工作如何改变高职院校教师发展轨迹呢?下文以“高职院校诊改对高职院校教师专业化发展的影响”为主题展开进一步研究。

2 高职院校教师专业化发展的扎根分析——基于诊改视角

2.1 研究方法

为了探究高职院校诊改工作对高职院校教师专业化发展的影响,本文采用多案例的定性研究方法,即多次实地走访重庆大学城的两所公办高职院校,了解它们关于“高职院校诊改”“教师专业化发展”的实际情况。利用扎根分析的三级编码方式整理并提炼出关于研究主题的核心概念,再进一步分析核心概念之间的逻辑关系,析出高职院校诊改与教师专业化发展之间的逻辑关系。

2.2 研究对象

本文将重庆大学城中重庆电子工程职业学院、重庆城市管理职业学院两所高职院校作为研究对象。遴选标准:第一,重庆电子工程职业学院为国家示范性高职院校,重庆城市管理职业学院为国家骨干高职院校,它们分别代表国家或者区域高职院校的领头羊,在区域甚至全国有较强的影响力与辐射力,故具有典型性。第二,两所高职院校均为公办学院,均能积极响应与遵照教育部、市教委的各项意见指导。第三,两所高职院校都已经或正在经历高职院校诊改工作,故挖掘它们在诊改工作中的教师专业化发展具有代表性。基于典型性与代表性,符合杰克·韦尔奇提出的多案例研究满足的“数一数二”原则,见表1所示。

表1 典型高职院校的选取标准

学校名称	选取标准	诊改特色	主管机构	影响力	办学特色	是否典型
重庆电子工程职业学院		自主研发学校诊改平台并成功上线实施诊改	市教委	国家示范高职院校	电子信息类	是
重庆城市管理职业学院		利用诊改平台实施诊改	市教委	国家骨干高职院校	经济管理类	是

注:以上资料由作者整理得到

2.3 研究过程

2.3.1 数据的采集

运用扎根编码进行案例研究特别强调多样化数据的中心位置^[12]。为了获得多样化数据,研究团队于2018年3月至

①“五纵”即纵向有决策指挥、质量生成、资源建设、支持服务、监督控制五个系统;“五横”即横向有学校、专业、课程、教师、学生五个层面质量直接生成体;“一平台”即打造一个人人参与、处处覆盖、实时共享的现代信息技术平台,实现源头采集、即时采集、开放共享,及时发现问题、偏差,发出预警,实施调控、改进。

2019年7月期间,6次(每学期2次)调研两所高职院校。调研主要通过聆听讲座、与部门中层干部和骨干教师非正式交流、查阅学院内部资料等方式获得了一手资料;用搜集媒体报道、官网消息、第三方评价机构的行业调查报告等方式获得了二手资料,合计126份。经过筛选与整理,得到直接或间接有用的原始资料91份,有效率为72.2%。数据资料源于内部信息、行业信息与研究者观察的三个视角,因此符合案例研究的三角测量法(Triangulation)标准^[13],保障了多案例研究的信度。

2.3.2 扎根分析与研究发现

根据扎根分析的规范化流程对数据资料进行展开三级编码。一级编码,即开放式编码。将收集到的数据资料全部打乱,然后根据研究主题对打乱的资料进行初始概念提炼,接下来找出资料呈现出来的共性特征,分析共性特征之间的内在联系,重新组织资料并归纳不同的初始范畴^②。在满足效度与信度的情况下在所收集的资料中整理出210条初始概念,排除主观定向与主观倾向,对资料进行一级编码与初始范畴提炼,见表2所示。

表2 一级编码及初始范畴提炼

范畴	现象(初始概念)
专业能力	A3 主要招收电子信息类专业毕业的硕士研究生;A17 具有信息类职业资格证书、相关企业工作经验者优先考虑
	B10 主要招收经济管理类专业毕业的硕士研究生;B17 具有企业管理工作经验者优先考虑
教学能力	A20“课堂教学应该从典型案例开始”;A23 学评教的成绩将作为教学考核的指标;A30 实践课(上机课)应注意课堂的互动性;A40 鼓励老师参与“金课”的打造
	B23 提倡“理论+实践”教学的方式吸引学生抬头率;B29“线上线下”混合教学方式,提升学生的课堂获得感;B46 组织教师参与“金课”建设的培训
实践能力	A35 制定制度激励教师每年3个月时间留在企业,锻炼动手能力;A47 教学单位与行业龙头企业共同打造企业大学,促进“教—企”互动;A52 聘请行业专家来学校为教师做讲座
	B36 与知名企业建立订单式培养模式(让企业走进来,教师走出去);B45 支持有能力的老师在企业兼职管理岗位;B51 聘请知名企业高管来校做客座教授
科研能力	A29 修订科研管理与奖励办法激励教师科研创作激情;A42 邀请一流大学的教授来校做科研项目申报的专题讲座;A54 与本科联合申报国家级科研课题;A61 成立院士工作站
	B53 聘请期刊编辑指导科研论文写作;B59 鼓励教师多多参与各类学术会议;B62 建立“老带新”科研帮扶机制
创新能力	A74 各两级部门积极鼓励教师申请发明专利,激励教师技术创新;A79 行政部门建立吸收教师(教授)关于管理制度的建议,鼓励教师为制度创新贡献个人能力
	B73 教学单位修订绩效管理制度鼓励教师在教学、科研创作上创新;B81 系部设立教师“头脑风暴”教学活动,吸取各类创新理念
职业信仰能力	A85 不断认同自己的职业行为,能帮助有需要的年轻老师成长;A93 为行业标准贡献自己的力量(参与行业标准的制定);A100 努力不断提升自己职业能力,在行业大会上做主题报告
	B87 在行业大会上做主题报告,同时宣传自己的见解(思想);B101 为各级政府建言献策,做好智库准备
监督与预警	A128 利用智慧校园平台时时监督教师的设定的各项指标(监督机制);A153 当各项指标未完成时,智慧校园平台将提前提醒教师关注指标的完成情况(预警机制);A163 双8字(上下)螺旋机制是诊改的核心
	B130 利用诊改系统建立监督机制监督教师设定指标的完成情况;B157 利用诊改系统提醒教师积极完成修改各项指标;B164 上下螺旋的运行将推进诊改的展开

注:A组编码为样本重庆电子工程职业学院的原始数据资料,B组编码为样本重庆城市管理职业学院的原始数据资料。表中采用的是在一手资料与二手资料相互检验基础上保留并节选的编码内容,由于篇幅有限,只选取部分编码截取

二级编码,是在一级编码基础上继续探究范畴之间的内在逻辑关系提炼出若干主范畴,即主轴式编码。根据分析结果,本文的主轴式编码提炼出5个主范畴及7个对应的子范畴,并归纳主范畴与子范畴之间的分属关系,见表3所示。以此为基础,提炼出样本在基于诊改视角的高职院校教师专业化发展的内在逻辑,即诊改工作、教师技能与教师专业化发展的内在关联。主范畴与子范畴之间的内在逻辑路径,即“诊改工作→教师能力→

教师技能→教师专业化发展”。

三级编码,旨在对二级编码过程中所呈现的主范畴之间的逻辑关系进行反复提炼与归纳,即选择式编码。通过反复理顺各主范畴之间逻辑关系,本文所挖掘并提炼的核心范畴(Core Category)为“诊改视角下高职教师专业化创新生成”机制,并依此确定“线索链”,即各主范畴之间的逻辑关系及其与核心范畴间的内在机制联系,见表4所示。

3 高职院校教师专业化发展的创新机制构建——基于诊改视角

3.1 基于诊改视角的高职院校教师专业化发展创新模型研究

根据扎根分析可知,高职院校教师的技能水平主要由是有专业能力、教学能力、实践能力、科研能力、创新能力与职业信仰

表 3 二级编码及主范畴提炼

类别	主范畴	对应范畴	范畴内涵
教师专业化发展	基本技能	专业能力	以入职前的专业知识为基础进入学校,即具有专业能力,是教师的基本技能
	升级技能	教学能力	入职后基于专业能力教师开始累积教学经验、积极参与学校与企业的各项合作,即具有了一定的教学能力、实践能力,教师的基本技能转变为教师技能的升级(教师升级技能)
		实践能力	
	素养技能	科研能力	在具有一定教学能力、实践能力的认知后,发现了现有存在的不足,期待通过科研的规范来探索并解决问题,即具有了一定的科研能力,科研能力是教师素养技能的重要表现(教师素养技能)
	创新技能	创新能力	具有教学、实践与科研能力后,教师对专业甚至行业有了重新的认知,随之创新能力出现;基于创新能力,当教师的创新获得行业认同,成为行业专家。行业专家的头衔将刺激教师对自己职业信仰的形成。而这一切的出现源于不断形成的教师创新技能(教师创新技能)
职业信仰能力			
诊改	监管技能	监督与预警	根据教师自己提出的目标,诊改信息平台将以时间为节点为教师各项目标进行监督、提醒与预警。根据监督、提醒与预警使教师的各项能力获取,最终实现教师技能的不断变化

注:以上资料根据扎根分析整理所得

表 4 三级编码及范畴机理提炼

范畴机理		机理内涵	
诊改工作	监督技能→教师专业能力	教师专业化发展	监督与预警中时常提醒教师锻炼自己的能力,力争成为合格的职初教师
	监督技能→教师升级技能		监督与预警中教师提升自己的能力,努力成为一名骨干教师(双师教师)
	监督技能→教师素养技能		监督与预警中教师培养自己素养技能,在不断提升职称的同时力求成为一名卓越型教师
	监督技能→教师创新技能		监督与预警中教师培养自己创新技能,在行业或者专业领域有一定名气,努力打造成一名专家型教师

注:以上资料根据扎根分析整理所得

能力等 6 个维度组成。根据高职院校教师发展轨迹,可划分为职初教师、骨干教师、卓越型教师和专家型教师四个阶段。诊改工作根据不同阶段的教师自己定制的目标,在日常教学工作利用诊断信息系统给予监测,当目标达成时教师的能力获得提升,当目标未达到时诊断信息平台给予预警提醒^③。基于诊改工作、教师专业化水平的 6 个维度与教师发展轨迹,以扎根分析的逻辑关系为线索构建了基于诊改视角的高职院校教师专业化发展创新模型,如图 1 所示。

由图 1 可知,模型中教师的专业化发展受到教师具有哪些技能、诊改工作的影响;教师具有的技能水平受到教师专业水平的影响;诊改工作受到预警值(监测值)的影响。进一步分析模式可知,第一,教师的技能水平主要由 6 个维度组成,如图 2 所示;第二,不同阶段的教师,由于能力维度不一样,从而教师的技能水平不同;第三,职初教师由于刚入职,大多只具有专业能力,其技能水平只达到教师基本技能水平。随着诊改工作的不断推进,

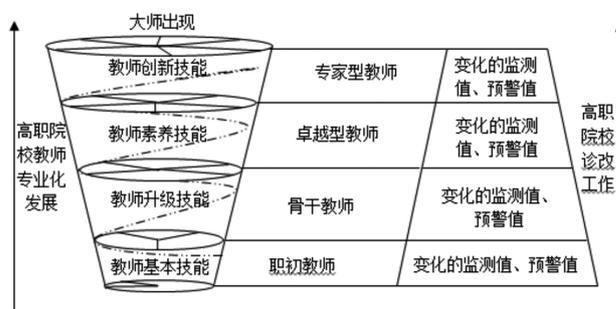


图 1 基于诊改视角的高职院校专业化发展创新模型

②初始范畴的提炼遵循以下四个准则:第一,时刻牢记研究问题,以一手资料为主;第二,忠于现实表现,即一手资料之间出现冲突,保留最小证据;第三,客观真实呈现数据,即接纳其他人对数据进行编码;第四,保留与主题相关且出现频率高的证据,上述准则可提高编码的效度。

③预警提醒:本文的研究对象已采用教工诊改系统,该信息系统会根据教师自己定制的目标根据时间节点检测教师的完成情况,如临近时间节点将自动给教师邮箱发送提醒。

将监督并提醒教师不断提升自身能力,即教师的技能水平发生变化,当教师拥有了6个维度的能力后,此时教师具有创新技能,教师成为专家型教师。第四,教师从“职初教师→专家型教师”专业化发展过程中,诊改工作的实施为其奠定了坚实的基础,从而保障院校大师的出现。

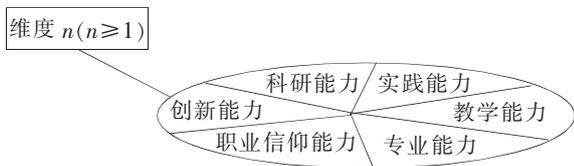


图2 高职院校教师技能水平的6个维度(模型的截面)

3.2 基于诊改视角的高职院校教师专业化发展创新机制研究

根据上述模型可知,高职院校教师专业化发展与高职院校诊改工作密切相关。高职院校诊改工作中形成的下螺旋“内部自我检查”和上螺旋“外部统筹审核”双重机制,将形成教师专业化发展的内生动力和外部保障,促进教师技能水平维度从“维度 n ”发展至“维度 $n+1$ ”。在教师技能水平形成中教师能力维度并不单一形成,教师能力维度之间将产生融合发展,而诊改工作的实施则为融合发展的能力维度提供有效的评估机制,即教师技能水平的评估采取自评、申请与学校专业部门认定等流程。诊改工作的双重机制下构建了高职院校教师专业化发展创新机制,如图3所示。

由图3可知,图中3个坐标轴理论上分别对应高职院校的3个部门,即主管教学的职能部门、主持诊改的职能部门与实施教学的二级教学单位。 Y 轴对应高职院校中负责教学管理的职能部门,它可从教师专业化发展的角度来制定相关激励与监管制度; Z 轴对应而高职院校的二级教学单位,它可从教师能力打造、教师技能水平提升的角度制定具体制度; X 轴对应负责诊改工作的职能部门,它可将时间作为节点与教学管理职能部门、二级教学单位沟通教师在教学工作中的实际情况。在 X 的影响下, X 、 Y 与 Z 轴将协同工作,高职院校教师将实现从“职初教师→专业型教师”的教师专业化发展,在多部门制度的联合作用下促进教师飞跃成为高职院校中为数不多的“大师型”教师,即完成“职初教师→专业型教师→大师”的发展,为高职院校师资队伍建设做出积极贡献。

4 小结

本文以两所高职院校为研究对象,通过扎根分析研究诊改工作对教师专业化发展的影响。提炼出基于诊改视角的高职院校教师专业化发展创新模型,通过对模型机制的深入分析构建了诊改视角下高职院校教师专业化发展创新机制。但本文的研究还存在一定局限性,例如:诊改信息系统中的大数据如何进一

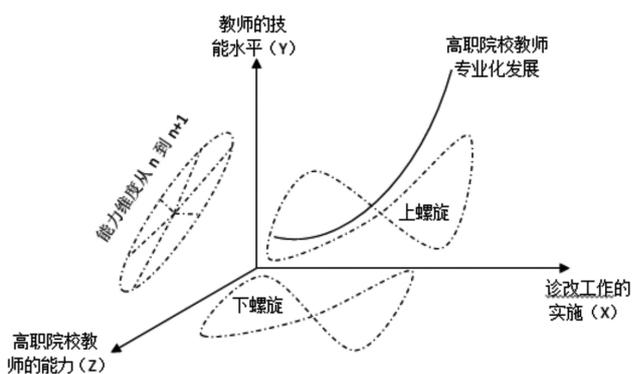


图3 基于诊改视角的高职院校教师专业化发展创新机制

步量化,各维度如何优化设计,研究样本量不足等,有待后续展开更深入的研究。

主要参考文献

- [1]教育部.教育部关于全面推进职业院校教学工作诊断与改进制度建设的通知(教司函[2017]56号)[Z].2017.
- [2]中共中央,国务院.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[Z].2018.
- [3]季晓华.教师专业化视域下实践智慧的生成[J].教育评论,2016(9):110-113.
- [4]陈丁玮.高职教师专业化发展的困境及有效对策[J].教育与职业,2017(4):76-79.
- [5]段峻,黎炜.高等职业院校教师专业化发展论析[J].中国职业技术教育,2018(31):59-62.
- [6]李云梅,闫智勇.高职院校教师专业发展现状及专业标准建设构想[J].职教论坛,2017(27):17-22.
- [7]黄锦棠.高职院校教师专业化影响因素实证分析[J].中国职业技术教育,2016(18):45-47,55.
- [8]池云霞,王振杰,张淑艳.诊改视域下高职院校内部质量保证体系构建研究[J].中国职业技术教育,2019(17):63-66.
- [9]高文杰.高职院校诊改的多维审视与推进理路[J].中国职业技术教育,2019(5):24-29,40.
- [10]高文杰.高职院校教学工作诊断与改进:基于多元视阈的认知与推进路径[J].职业技术教育,2019,40(3):26-32.
- [11]陈向平.高职院校内部质量保证体系建立与运行策略——基于诊断与改进的视角[J].职业技术教育,2017,38(20):56-58.
- [12]张英杰.高校创业教育实效性的关键影响因素——基于扎根理论的探索性研究[J].重庆高教研究,2017(5):60-67.
- [13]Lyle L I. A Case Study Using Grounded Theory of Environmental Education in an Alternative School[J]. Energy Fuels, 2006,23(8):1009-1012.