



赋新能、展新容、创新绩：公共基础课教师高质量发展之路

李士明

(毕节医学高等专科学校 公共教学系, 贵州 毕节 551700)

摘 要:综合分析发现,制约高职院校公共基础课教师高质量发展的因素有四个方面:省市级长期专项规划缺失、政策引导力度小;学校内部师资协调发展文化氛围不浓、分类管理评价机制不完善、高效管用的培训不足;院系层面,资源供给不足、精准指导培养系统性不高;教师自身价值观存在一定偏差。为促进公共基础课教师可持续高质量发展,主管部门应制定专项规划完善政策,指方向赋新能;院校要营造教师协调共进公平发展文化氛围,完善师资分类管理评价机制和培训论证机制,加强对教师的人文关怀,畅其路、顺其情;院系要做好协调、争取资源、精准培养,解困惑、搭平台;教师自身端正价值观、主动作为、增强综合服务能力,展新容创新绩。

关键词:高职院校;公共基础课;师资队伍

中图分类号: G718.5

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2023) 06-0027-06

DOI: 10.19899/j.cnki.42-1669/Z.2023.06.005

当前高等职业教育迎来前所未有的发展机遇,职业教育教师面临前所未有的发展空间,同时也面临更多艰巨的挑战。要全面增强高等职业教育对区域经济社会发展的贡献力,必须全面提升所有教师的综合素质水平,促进师资队伍的可持续发展。为了解当前高职院校公共基础课教师(也称“通识课教师”,是“指在高职院校承担公共英语、语文、数学、心理健康教育、政治理论、计算机、体育、美育等基础

课程教学任务的教师^[1]”)发展及培养状况,探讨新时代公共课教师高质量发展的路径,“黄炎培职业教育教师观视角下高职通识课教师培养研究与实践”课题组,于2022年10月—12月,围绕高职院校公共课教师的发展及培养现状,选择贵州、湖北、山东、广西等6个省市自治区的160余名公共课教师及教师培养培训相关人员,开展调查访谈,结合访谈数据和平时积累的典型案例,探讨当前高职公共课教师

收稿日期: 2023-05-16

基金项目: 中华职业教育社第一届黄炎培职业教育思想研究规划课题一般项目“黄炎培职业教育教师观视角下高职通识课教师培养研究与实践”(项目编号: ZJS2022YB143)。

作者简介: 李士明(1969—),男,山东乐陵人,毕节医学高等专科学校公共教学系教授,研究方向: 职业教育、语文教学。

高质量发展的路径。

一、高职公共基础课教师高质量发展面临的问题

(一)主管部门长远规划和政策引导力度急需加大

高职院校的行政管理部门,对公共课教师队伍发展的专门中长期规划还较少,已经出台的省市级职业教育发展规划、政策中,往往对公共基础课教师发展的特殊性体现不充分,有关内容表述过简,很多政策文件,要求公共基础课教师的管理和评价,参照专业课教师执行。如教师入职前培训、在职继续教育内容、“双师型”教师的认定标准、职称评聘条件等,对公共课教师尚未形成体系化、容易操作的专门条款和指标;导致部分公共课教师认为自身可有可无、作用可大可小,归属感、方向感较弱。

然而任何一类教育、任何一所院校的师资队伍,都是一个有机整体,要促进学生德智体美劳全面发展,特别是提升毕业生就业创业质量和未来生存发展质量,就需要专业课教师和公共基础课教师互相促进、合作、补充。“高职院校公共基础课教师在服务学生全面发展、提高教育教学质量、培养学生可持续发展能力等方面发挥非常重要的作用,在一定意义上,这支队伍的专业化发展程度影响着人才培养的质量^[2]”。

当前高职院校公共基础课教师的规模较大,根据教育部2021年度教育统计数据,2021年12月全国有高职(专科)职业院校1486所,专任教师总数为55.36万人,其中公共基础课教师总数为13.81万人,占高职院校专任教师总数24.95%^[3]。这样体量的队伍,其服务学生全面发展的积极性主动性,文化传承、社会服务水平等,都与高等职业教育高质量发展有着极为密切的关系。

(二)学校内部的四大因素降低了公共基础课教师对自身发展的满意度

1. 文化氛围营造中的群体性身份尴尬

一些院校没有做好公共基础课师资引进、培养的中长期规划;不少高职院校,特别是建校时间较短的院校,因为专业发展需要,在师资编制运用、新教师招聘、师资培养培训侧重点上,往往专业教师优先;而公共基础课教师中相当大的比例,是由升格

前中职中专层次师资过渡而来,队伍长期得不到补充,专业课教师和公共课教师的规模比例严重失调,年龄结构、学历结构、职称结构,呈现出较明显的不平衡。

部分院校将学生在校时间压缩成两年,甚至更短,理论课程教学总课时减少,往往会削减公共基础课的教学课时。公共基础课课时不断被压缩(政治理论课除外),导致不少公共基础课教师需要不断适应新学科、边缘学科的教学,甚至同一学期兼任3~5门课程的教学,身心较为疲惫。加上“高职学生的学习具有较高层次的职业定向性,他们在进校之初,就将目标锁定在将来的工作岗位,并围绕一定的职业定向学习。部分学生产生轻公共基础课、重专业课的学习倾向,这在一定程度上降低了公共基础课教师的成就感^[4]”。

2. 要加强公共基础课教师的针对性校本培训

不少高职院校对公共基础课教师的校本培训,内容与专业课教师高度雷同,短时限、共性的培训多;而符合教师自身发展需求的培养较少。主题零碎、片段式的讲座,非必要的长时间会议,挤占教师时间过多,导致他们用于研究、验证和反思“三教改革”的时间极少;而更新专业知识、掌握先进教学手段、研究课题、实施教改、编写教材、建设线上教学资源等工作,大多选在课下、双休日、寒暑假进行。

3. 成绩展示和成果运用机会少

在全校性表彰奖励、评先评优等工作中,公共基础课教师的学科加分优势较弱。科研是公共基础课教师一大优势,他们能够发表一定数量的论文,承担教改项目、科研课题,编写教材、出版专著等;部分学科教师可以指导学生参加省级及以上级别竞赛获奖,如体育、数学、英语等。而论文、课题、著述等成果,在职称评聘、评先评优中的权重被逐步降低,公共课教师失去了竞争优势。

4. 同行竞争与学生管理的压力大

随着学校职称职数的饱和、职称评聘条件越来越严格,校内同一院系和相同学科内部的竞争日益激烈,中青年教师面临的同行竞争压力大;在接受课题组调研的公共课教师中,过去担任或者正在担任辅导员的占比92.77%,而学生管理需要耗费大量时间和精力,学生安全风险系数增大,教师的心理压力

也随之增大。

（三）二级院系的服务和培养能力需要增强

二级院系是公共基础课教师培养的直接策划者、实施者、考核评价者。在更多关注专业技术技能的文化氛围中,如果学校层面的科学规划、主动关怀和资源供给不足,到了二级院系层面,则表现为可用资源匮乏,如课时、科研经费、进修实践机会和平台、表彰奖励名额的支配权非常有限,教师发展的外部动力源被削弱;二级院系如果不能增强战略意识、超前意识和服务意识,立足区域经济社会发展对专业和学生综合素质的需求,特别是围绕学校中长期专业发展、师资培养规划等,制定实施本院系的师资培养规划,大力实施“三教改革”,找准发挥学科优势的着力点,为每位教师量身定做职业生涯发展规划,很容易造成干部教师无所适从、悲观等待、顺其自然的局面。

（四）公共基础课教师个人职责定位和发展价值取向需要纠偏

在更多关注专业技术技能的文化氛围中,一些公共基础课教师对个人职业发展期望值不高,满足有课上、不出教学事故,评上相应的职称;至于社会服务、文化传承、国际交流等职责,如果不是职称评聘的硬性条件,主动履行的内生动力不足。职称晋升难、评先评优竞争压力大,导致部分教师职业倦怠严重,甚至采取“躺平”做法。知识更新慢、技能提升机会少,参与校企合作、产教融合渠道狭窄,导致部分公共基础课教师社会服务、文化传承心有余而力不足;一些教师还固守在学科的框架里,主动参与专业建设、走进企业研究岗位,走进专业课堂研究专业,走进学生研究就业创业,投入时间精力明显不足,导致公共基础课教学内容与手段,逐渐与专业的鲜活发展脱钩。

上述原因可以概括为“1433”制约因素链。第一层面的1个因素:高职院校的主管部门,师资队伍整体协调发展的理念还需强化,中长期专项规划制定和政策支持还需更快更精准。第二层面的4个因素:高职院校有利于所有教师和谐发展的文化氛围不够浓厚,师资队伍科学管理评价机制还不够完善,公共基础课师资培养培训的决策运行体系还需要健全,对教师的人文关怀力度需要加大。第三层面的

3个因素:规划指导能力较弱、资源协调能力不足、实施精准培养的能力有待增强。第四层面的3个因素:教师自身价值观还需进一步端正,政治站位还需提高,过多关注个人职称、工资、兴趣的价值导向需要扭转;服务专业发展、服务全体学生的主动作为意识还需大幅度提升;本领恐慌、与时俱进意识不强,自身教育教学素质需要与时俱进。

二、公共基础课教师高质量发展的必由之路

鉴于上述问题及成因,为鼓励公共基础课教师,抓住时代机遇,重塑队伍形象,为专业发展、学生发展做出新的业绩,笔者认为可以朝以下四个方向努力:

（一）教育主管部门需要制定实施专门师资培养规划,给予精准的政策支持

省市教育主管部门、人力资源与社会保障部门等,应对本区域高等职业院校的师资队伍发展状况,开展全面调研,摸清公共基础课教师的总量、年龄、学科背景、职称等底数,坚持专业教师和公共基础课教师并重原则,让二者保持一定比例,充分发挥公共基础课教师在人文素质培养、基础研究、教学改革、文化传承等方面的优势,反哺和引领专业课的教学改革;对公共基础课教师培养培训编制专项规划,明确公共基础课教师的育人职责、整体素质预期、教师总量占比、职称评聘条件、学术成果奖励、进退机制等;制定更加精准可操作的培养培训政策,采取差异化培养路径,为公共基础课教师高质量、可持续发展赋新能。

（二）学校需要营造公平发展文化、健全评价机制、完善培训体系、重视人文关怀

1. 进一步营造专业课、公共课教师协调共进、公平发展的文化氛围

决策层要从职业教育类型发展、协调均衡发展、可持续发展的高度,重视公共基础课程的育人价值,开足应开课程和课时,为公共基础课教师更加充分地参与校园文化建设、创新创业服务、社会服务,提供规章制度上的支撑;回应公共基础课教师知识更新、技能革新、学历提升、转岗稳岗等发展需求,为他们搭建平台、创造机会、开辟路径;发挥好公共基础课教师教学改革的先导性示范性作用,因为绝大部分公共基础课教师毕业于师范院校,教育学、心理

学、青年学、社会学知识储备多,容易学习借鉴和尝试新的职教理念和育人模式,可为专业课实施教学模式改革,探索路子积累经验。

2. 完善公共基础课师资队伍的科学评价和激励机制

在教师队伍比例允许的条件下,应该实施和完善师资队伍分类管理,采取分类管理、定岗定责、信息化考核、绩效奖惩等制度;在无法实施分类管理条件下,也要对公共基础课教师采取不同于专业课教师的考核评价机制。如有学者建议对公共课教师“考核工作量分为课时量、教学质量、教研工作量(包含参与人才培养方案制定、课程建设、教材建设、实习实训基地建设)、科研量、参加生产实践及指导学生就业情况、培养学生综合素质工作量等,同时兼顾专业教师与公共基础课教师的区别,而各有所侧重。^[5]”在条件允许的情况下,对科研成果评奖、推先选优、进修培训机会获得等方面,采取专业课教师和公共课教师,分类选拔实施,合理分配名额,预防过于偏重一类。

3. 建立和完善师资培训组织架构和论证机制,围绕师资高质量发展实施培养

“建立以校长为一把手的领导小组和校本培训委员会,全面加强培训的统筹协调,明确职责,理顺关系。同时,要建设一支专兼结合、结构合理、素质优良的专家队伍,以及联合相关专业培训机构建立新型的战略伙伴关系,以各自不同的方式分担培养职责,确保培训质量,视师资培训为院校自身的责任。^[2]”

处理好培训和培养的关系,实施科学精准的校本培训。教师培训的长期目标应该指向教师的高质量发展,最终体现在高质量的立德树人和社会服务上。培训只是手段,高质量发展是目的,培训服务于高质量发展。校本培训应该有中长期规划、有明确考核指标、有明显的结果运用;年度校级、院系级培训计划,要征求教师代表的意见建议,召开一定范围的论证会,予以确认,以丰富培训形式、提高内容针对性。避免举办随机的、零碎的、主题不明显、针对性不强的培训;控制校内会议时长和次数、参会规模,给教师更多走近学生、研究教材教法、观摩优秀同行教学的时间。

4. 加强对公共课教师的人文关怀

加大对教师职业生涯发展规划的指导力度,为其目标实现创造人人可得的机会,提供稳定够用的资源;鼓励公共基础课教师的发挥优势特长,服务专业发展和学生全面发展,如组建以专业、专业群为核心的师资发展团队,保证一定比例的公共基础课教师全程参与专业建设,引导公共基础课教师多走进专业课堂,找准深度融入专业发展的切入口,在公共基础课教材编写选用、教学方法创新和评价模式等方面,主动服务和适应专业发展。用好本地和本校心理健康咨询服务资源,开展必要的心理疏导和干预,降低教师的职业倦怠和压力,增强其获得感幸福感。

(三) 二级院系要提升科学规划、资源协调、精准培养的能力

1. 科学规划

要研究党和国家职业教育发展方针政策、纲要、意见等,吃透顶层政策,明确公共基础课程的战略定位、价值取向、改革发展方向;对接省市区域经济社会发展规划、实施意见等,找准融进去做贡献的路径;落实学校发展规划,坚持服务专业发展、学生全面发展兼顾教师个人职业生涯发展的原则,制定二级院系的师资队伍发展中长期规划,对学科分布、职称和年龄优化、培养路径、评价指标和结果运用、保障条件等,给出详细可行的安排,作为师资精准培养的依据。

2. 资源协调

纵向资源国家、省级、市级的科研项目、培训机会、合作团队、学术交流等;本校经费、项目、名额的协调争取;横向课题、项目、服务内容的争取。

3. 精准培养

用好常规措施,如老带新的“青蓝工程”,帮助青年教师练好教育教学基本功;用好有规律的各级教育教学竞赛平台,推进教师个人的知识视野开阔、探索和巩固特色语言风格,强化课堂驾驭能力、通过反思改进质量;建好团队,发挥集体力量,如教育教学创新团队的组建、名师工作室的建设、领军人物的打造等,都需要二级院系主动行动,为教师成长,组建由相关行政主管部门人员、专业课教师、企业专家和一线技术人员、兄弟院校同行甚至教育教学第三方

评价组织专家组成的较为稳定的团队；提升科研教改能力，根据本校专业特点、二级院系职责和发展目标，分层次指导青年教师开展校级、地厅级、省部级课题的申报和研究工作，指导课程开发和评估工作（课程标准编制、教材编写、线上教学资源建设、课程建设成效评价与反思）。

（四）公共基础课教师自身需要端正态度，主动作为，强化专业能力

1. 端正自身价值观，追求时代新风尚

公共基础课本身所蕴含的中华优秀传统文化、世界先进科学文化分量重，德育资源丰富；如果教师自身过多地关注待遇、课时、奖金，还要引导学生无私奉献，把个人发展积极融入国家发展、民族复兴的大局中，势必造成言传身教不一致，育人效果可想而知。所以公共基础课教师要不断加强自身修养，提升人生境界。黄炎培先生在1918年6月《教育与职业》第7期上发表的《年会词》中，就将职业教育的目的定为：为个人谋生之预备，为个人服务社会之预备，为世界及国家增进生产力之预备^[6]。从职业教育于个人、社会、国家的三个层面，阐明了职业教育的重大意义，对愿意从事这项光荣事业的同仁，提出了敬业乐群的职业道德要求。新修订的《中华人民共和国职业教育法》也明确指出：“职业教育是与普通教育具有同等重要地位的教育类型，是国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分，是培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业的重要途径”^[7]。今天的职教教师，正在从事为党育人、为国育才、功在当代、利在千秋的伟大事业，应该增强自豪感责任感，更加自觉地向张桂梅、黄大年等优秀模范学习，从他们身上汲取战胜挑战、开拓创新、走出小我、无私奉献的力量。

2. 增强主动作为意识，展现时代新风貌

公共基础课教师要主动关注、及时学习、积极响应国家有关政策号召，特别是关于职业教育类型发展、加强和改进新时代师资队伍建设和弘扬中华优秀传统文化等方面的方针政策；主动研究学生、研究专业、研究岗位，立足促进学生全面发展，科学定位学科、课程的价值，找准公共基础课与专业课程的结合点；积极研究和传承中华优秀传统文化、革命文化、社会主义先进文化，研究和传承工匠精神、劳模

精神，全面参与校园文化建设；发挥学科、经验优势，促进毕业生高质量就业创业。

3. 增强服务发展能力，创造时代新业绩

信息化教学能力整体上较弱，是限制公共基础课教师可持续发展的一个重要因素；不少公共基础课教学方式单一、信息传递方式陈旧，学生参与积极性不高、获得感不强。公共基础课教师要坚持干一行爱一行专一行，要先于学习者学习，坚持学高为师，“走在时代进步前列，要运用信息技术，将教学内容与生活中的知识贯穿起来，把知识动态地、立体地展现在学生面前，增强教学的互动频度与深度，才能不断满足学习者更高的学习需求^[2]”。在充实更新本学科知识的同时，还要多了解国内外先进职业教育理论，及时关注新时代青年问题，学习教育学、心理学、教师职业发展理论等，让自己的知识源泉永葆鲜活丰盈。

总之，从社会生态学角度看，高等职业教育的外部生态环境越来越有利，党和国家、所在各级人民政府，不断为职业教育教师的高质量可持续发展赋予新能量、开辟新路径；而作为这个生态中的重要主体——公共基础课教师，就应该积极与外部环境相适应，积极回应党和国家号召、区域经济社会发展需要、学生和家长的期盼，与职业院校的专业结构、制度导向、现有平台、同行团队、学生基础和发展目标等内部生态环境相适应，主动求变应变，在不断改善自身思想意识、知识和能力结构，围绕服务专业发展、服务学生全面发展的中心，大力提高自身贡献度，展示时代新风貌、做出时代新贡献。

参考文献：

- [1] 刘慧芳.高职院校公共基础课教师职业认同研究[J].卫生职业教育,2023(5):141-144.
- [2] 张丽颖,张学军.信息化背景下公共基础课教师专业化发展培训体系研究[J].广州职业教育论坛,2014(6):5-9.
- [3] 中华人民共和国教育部.2021年度教育统计数据[EB/OL].http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/moe_560/2021/quanguo/202301/t20230103_1037940.html,2021-12-30.
- [4] 季海菊.江苏公共基础课教师职业倦怠调查分析[J].南京邮电大学学报(社会科学版),2011(4):104-10.
- [5] 彭新竹.浅谈高职院校公共基础课教师队伍建设[J].长沙铁道学院学报(社会科学版),2011(03):262-267.

- [6] 田正平,李笑贤.黄炎培教育论著选[M].北京:人民教育出版社,2018:210.
- [7] 中华人民共和国教育部.中华人民共和国职业教育法[EB/

OL].http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_zcfg/zcfg_jyfl/202204/t20220421_620064.html,2022-04-20.

[责任编辑: 许海燕]

Endowing New Energy, Showing New Image, Making Innovative Achievements: the High Quality Development of Public Course Teachers

LI Shiming

(Department of Public Teaching, Bijie Medical College, Bijie, Guizhou, 551700, China)

Abstract: Through comprehensive analysis, it is found that there are four factors that hinder the high-quality development of public basic course teachers in vocational colleges: the lack of long-term special planning at the provincial and municipal levels, and the lack of policy guidance, the lack of strong cultural atmosphere for the coordinated development of teachers within the school, the imperfection of classification management evaluation mechanism, and the insufficiency of efficient and effective trainings. At the departmental level, the supply of resources is insufficient and the systematic precise guidance and cultivation is not enough; and there is a certain deviation in the values of teachers themselves. In order to promote the sustainable and high-quality development of public basic course teachers, the competent department should formulate special plans and improve policies, and provide direction and empowerment. Colleges and universities should create a cultural atmosphere of coordinated and equitable development among teachers, improve the evaluation mechanism and training demonstration mechanism for teacher classification management, strengthen humanistic care for teachers, and pave their roads and soothe their emotions. Departments should carry out scientific planning, strive for resources, cultivate accurately, solve confusions, and build platforms. Teachers themselves should correct their values, take proactive actions, enhance their comprehensive service capabilities, and demonstrate new and innovative achievements.

Key words: teachers of public basic courses; endow new energy; create innovative achievements