

生态位视域下高职博士教师多元价值实现困境与破解路径

王彬

(江苏食品药品职业技术学院,江苏淮安 223005)

[摘要]随着职业高等教育的快速发展,博士教师在高职院校中的人数逐渐增多。对某国家双高校多名博士教师的调查研究表明:博士教师要想获得比较广阔的职业发展空间,必须突破科学研究强这个单一价值,拓展到人才培养、服务企业、社会培训、技能竞赛、教学能力大赛、创新创业大赛等其他方面价值。实现困境主要包括真实条件与自身期待有差距、晋升通道与发展需求有距离、自身能力与多元价值低匹配;破解策略类型主要包括任务驱动型、绩效激励型和情怀感动型。通过生态位理论指引,加强高职院校博士教师多元价值实现困境和破解路径研究,可以有效提升博士教师发展贡献度,增强博士教师工作价值感,在职业教育与产业创新融合发展中“打头阵”,赋能高职教育高质量发展。

[关键词]生态位理论;博士教师;多元价值;实现困境;突破策略

[中图分类号] G715.1; Q149; G451.2 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 2096-711X(2026)02-0057-04

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2026.02.019

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

2024年3月,习近平总书记参加十四届全国人大二次会议江苏代表团审议时强调,我们要实实在在把职业教育搞好,要树立工匠精神,把第一线的大国工匠一批一批培养出来。建设包括博士教师在内的高水平双师队伍是实实在在搞好职业教育的重要抓手。博士教师是高职院校师资队伍的重要组成部分,有效推动博士教师职业生涯高质量发展是推进职业院校高质量发展的内在要求。随着高等职业教育快速发展,博士教师在高职院校中的人数逐渐增多。博士教师大多是普通高校的应届毕业生,对职业高等教育缺乏深入了解,单方面认为只要能发几篇SCI论文或取得一定量的科研成果就可以在高职院校工作中如鱼得水,在职称评定和职业发展中就可以一帆风顺。通过对多位博士教师多年的跟踪调研发现,仅仅侧重发挥科研价值的博士教师在高职院校职业发展的现实情况和对所在单位高质量发展的贡献度往往不尽如人意。借鉴生态位原理,深度剖析博士教师实现多元价值的困境,激发博士教师突破科研能力强这个单一价值,在教育教学、技能竞赛等其他方面作出更大贡献,有利于同步促进博士教师职业生涯和所在单位的高质量发展。

一、生态位理论基本内涵

生态位理论是教育生态学的理论之一,可以用来借鉴探寻教育学中各类问题的解决思路,有效破解教师发展中的难点问题。将职业院校教师队伍看作一个生态系统,某一群体所占据的空间位置,就是这一群体在此生态系统中的生态位。通常来讲,优势种群所占有的资源和环境梯度越高,在其生态系统中所具有的生态位适应能力就越强,对生态系统保持健康平衡也就越有利。健康平衡的生态系统中各类生态位不会过度重叠,彼此会科学利用资源空间,合理错位生长。研究博士教师多元价值实现困境与破解策略,有利于塑造“乔木”参天、“灌木”茁壮、“苗木”葱郁的师资队伍发展生态系统。

二、研究对象与方法

(一)研究对象与方法

本次研究的调查对象为近十年入职某高职院校的博士教师,参与调研的有近百名。该校位于东部省份,是国家骨干高职院校、国家优质专科院校和国家双高计划建设院校,在职业高等教育领域具有代表性。调查对象既有全日制毕业的应届博士教师,也有参加工作后在职期间攻读了博士学位的教师;既有已经晋升教授职称、担任校级领导和中层干部的优秀博士,也有工作了十多年仍未达到副教授任职资格的普通博士。研究方法主要是文献综述法、调查研究法和经验研究法。

(二)资料收集与整理

本研究主要通过微信、QQ、面对面交流等方式收集资料,围绕职业发展现状、发展困境和突破策略等主题进行深度交流,每人不限定时间,以有深度思考结果为截止。交流结束后,对获得的第一手资料进行整理,把语音聊天记录转换成文字稿,分类归纳,深度分析,形成调研结果。

三、研究结果与分析

(一)博士教师多元价值实现困境

1. 真实条件与自身期待有差距

本次调查研究的对象有多名教师是从双一流大学刚毕业不久的应届博士生,对于高职院校真实科研条件和科研氛围在入职前没有亲身体会,单方面存在期望值较高的情况。即使是国家级双高学校,科研条件与科研氛围与本科院校相比仍有较大差距。通常情况下,本科院校配备设施齐全的科研实验条件,而高职院校则相对欠缺。本科院校科研团队人员相对齐全,目标比较一致。而高职院校教师大部分都是教学科研岗,有一些还要承担班主任、社团指导教师、技能大赛指导教师等兼职工作。他们既要完成额定的教学工作量,又要在其他事务上消耗大量时间和精力,用于科研的精力和时

收稿日期:2025-6-6

基金项目:本文系2023年度江苏省高等教育教学改革研究重点课题“生态位理论视域下高职博士教师多元价值实现困境与突破策略研究与实践”(项目编号:2023JSJG235)。

作者简介:王彬(1981—),男,江苏宿迁人,教授,江苏省食品产业高质量发展研究协同创新基地副主任,博士,主要从事食品生态营养方面的教学科研工作。

间非常有限。另外,本科院校科研团队通常会配备综合能力较强的本科生、研究生等科研助理。有些科研助理为了更好完成毕业论文或为学业发展积累基础,也会全身心投入到科研项目工作中来。而高职院校学生在科学研究素养方面相对不足,许多工作都需要指导老师多次亲自示范,紧跟学术前沿的文献检索和阅读能力也明显欠缺。不管从硬件条件还是从软件条件来看,高职院校真实条件与自身期待存在差距是客观存在的。

2. 晋升通道与发展需求有距离

高职院校引进博士教师看重的不仅是经过长时间系统化训练的科研能力,还看重博士教师见多识广的综合素质。通常情况下,博士教师入职前3年,一方面要承担较多的教学任务和班主任工作,另一方面需要冲刺国家自然科学基金、省级自然科学基金、省级教研教改和人文社科类课题的申报工作,有的还被邀请或硬性要求加入已立项未结题的课题或平台团队,需要协助课题或平台负责人完成相应考核指标,包括但不限于发表高水平论文、编写教材或出版专著、撰写咨政报告、授权并转化专利等任务。而在高级职称评审任职条件中,上述任务只是众多条件的一部分。以江苏某国家双高校副教授任职基本条件为例,具有博士学位的教师须有1年及以上兼职辅导员或班主任或支教、扶贫、参加孔子学院及国际组织援外等工作经历,学校年度教学质量考核近5年“优秀”(全体专任教师前40%)不少于2次,获省级以上教学类竞赛奖或校级教学类竞赛一等奖1项以上(教学能力大赛参与,其他比赛须为第一完成人),或获得校级以上教学成果奖1项以上(校级排名前3,省级以上参与),或主持完成校级以上教改课题1项以上。同时需要担任校级以上团队建设、专业建设、课程建设、教材建设、实验实训基地建设等主要成员1项以上(排名前3),且有6个月以上的企事业单位实践经历。尤其是校级教学竞赛一等奖和教学成果奖排名前三,没有长时间全情投入和丰富成果积累是很难一蹴而就的。

3. 自身能力与多元价值低匹配

高职院校引进的博士教师大部分是本科高校及科研院所所培养的应届生,在读博期间培养形成的自身能力以科研能力强为主,多数是非师范类专业,没有经过师范专业的专门训练,缺乏在教育教学、技能竞赛、创新创业、社会培训等方面的实践经验。正式入职以后,所在院部的负责人往往会“高看一眼”,特别是名校所毕业的,期待博士教师能够多方面发挥作用,除了能够申报立项市厅级及以上自然科学、人文社会科学项目外,还要能够积极参加教师教学能力比赛、教师组技能大赛、指导学生参加技能大赛、创新创业大赛等各类比赛竞赛并取得较好成绩。这种“多元价值”的高期待实际上已经超越了博士教师的自身能力,在多方向努力的过程中,如果不能被适时认可甚至一无所获时很容易迷失自我。在调查中发现,有一名从学科排名世界前列的高校毕业的博士教师,在入职前几年,申报省级和国家级自然科学基金没有被立项,参加校级教学能力比赛没有获奖,年终教学质量考核排名连续倒数,屡战屡败几年后,现在彻底躺平,热衷于股市和娱乐,除了完成额定的教学工作量外,几乎不参加任何有难度的教学科研工作,在博士最低岗级上止步不前,失去了追求更高岗位绩效的内生动力。

(二) 博士教师多元价值实现策略

基于上述博士教师多元价值的实现困境,结合不同高职

院校的自身特点,可以从以下三个方面助推博士教师实现多元价值。

1. 任务驱动型策略

相较于部分本科高校的“非升即走”,高职院校引进的博士教师大多是有编制的。有编制不等于不需要考核,可以在充分论证的基础上,根据不同院部特点设定个性化定性和定量任务。

(1) 制定并严格考核定性任务。以江苏某国家双高校为例,博士教师入职即享受副教授七级岗绩效工资,每年需要完成下列职责要求中的任一条:担任学校教研室主任、副主任或系主任、副主任并考核合格;担任校级及以上教学团队负责人并考核合格;担任校级及以上课程团队负责人并考核合格;担任校级及以上科研平台主任、副主任并考核合格;担任校级及以上科研团队负责人并考核合格;担任学校党支部书记或辅导员工作室负责人或“一站式”学生社区工作站负责人并考核合格;担任学校社团指导教师并考核良好及以上等级;代表学校承担与本职工作相关的市级及以上行业兼职,并担任主任、副主任或秘书长,或省级及以上行业担任委员或理事;当年教学质量考核排名比例达到本考核组的前20%。

(2) 制定并严格考核定量任务。同样,以江苏某国家双高校为例,博士教师入职即为校聘副教授,绩效工资按副教授标准执行,每三年为一个聘期,如果连续两个聘期未晋升副教授或未达到副教授任职资格,将不再享受校聘副教授岗级,降为讲师岗。在年度考核时,岗位目标任务按照副教授岗级来实施,采用积分制考核办法,主持或参与完成相关教育教学成果、科技服务成果以及其他有利于院部高质量发展的成果,会得到一定分值,在副教授岗级中,将七级副教授分为一档和二档,七级二档为最低档,每年至少完成18分,七级一档至少完成21分,六级副教授为25分,五级副教授为32分,特聘岗副教授为42分,完不成年度考核积分的将会被部分或全额扣除年度绩效工资,超额完成的最高可以享受副教授特聘岗(等同于四级二档教授)绩效工资。

2. 绩效激励型策略

要充分认识博士教师的优势和不足,除了明确年度及聘期考核任务外,也可采取多种途径的激励方式。

(1) 实施教育教学激励办法。以江苏某国家双高计划院校为例,制定包括博士教师在内的教育教学激励办法。深入贯彻落实立德树人根本任务,牢固树立人才培养在学校高质量发展中的核心地位,奖励在专业建设、教学改革、优质教学资源库建设、实训基地建设、师生技能竞赛、创新创业大赛、学生综合素质提升等方面取得重大质量工程或优秀成果的集体或个人。例如,立项国家高水平专业群奖励30分(1分=一定额度奖金,下同),获国家级教学成果特等奖、一等奖、二等奖依次奖励80分、50分和30分;获省级教学成果特等奖、一等奖、二等奖依次奖励20分、10分和5分;获国家级教学名师奖励15分,省级教学名师奖励5分;获国家级课程(如在线开放课程、在线精品课程)建设项目奖励15分,省级课程(如在线开放课程、在线精品课程)建设项目奖励5分;获全国优秀教材特等奖、一等奖、二等奖依次奖励50分、30分和20分;获国家级规划教材奖励5分,获省级教材(如重点教材、省规划教材)奖励2分;本人或指导学生获全国职业院校技能大赛一等奖、二等奖、三等奖依次奖励20分、8分和5分;

本人或指导学生获省级职业院校技能大赛一等奖、二等奖、三等奖依次奖励6分、2分和1分;本人或指导学生获中国国际“互联网+”创新创业大赛金奖、银奖、铜奖依次奖励30分、15分和10分;指导学生在省运会、大运会、全运会等体育竞赛中获奖(含个人和团体)相应奖励1~5分等。

(2)实施科研服务激励办法。科研与社会服务工作是以“办学能力高水平、产教融合高质量”为导向的新一轮双高计划建设的重要抓手,也是高职院校提升人才培养质量的重要支撑。以江苏某国家双高计划院校为例,制定包括博士教师在内的科研服务激励办法,奖励在科研项目、科研成果、科研平台、学术论文、咨政报告、专利成果、著作和其他涉及科研和社会服务方面取得的优秀成果。例如,对立项纵向自然科学类科研项目给予不同比例的经费配套,国家级1:1、省部级1:0.8、厅级1:0.6、市级1:0.5,没有经费的指导性项目,给予配套国家级2分、省部级1分、厅级0.8分、市级0.5分;对立项纵向人文社科类科研项目给予比自然科学类更高的经费配套,国家级1:2.5、省部级1:2、厅级1:1.5、市级1:1,没有经费的指导性项目,给予配套国家级5分、省部级2分、厅级1分、市级0.5分。对立项横向科研项目,按到账经费额度给予分等级的经费配套,50万元及以上的配套25%,5万~50万元之间的配套20%,5万元以下的配套15%,总配套经费封顶15万元。奖励政府部门授予的科研成果,省部级科研成果一等奖、二等奖、三等奖依次奖励60分、40分和20分,市厅级科研成果一等奖、二等奖、三等奖依次为2分、1分和0.5分;奖励政府部门立项的科研平台,国家级科研平台和全国哲学社会科学规划办社科平台奖励50分,省部级科研平台奖励30分,省社科联决策咨询研究基地奖励10分,市社科联决策咨询研究基地奖励5分。奖励政府部门立项的科研团队,国家级30分、省部级15分、厅级10分;奖励设区市领导批示采纳的、设区市党委或政府文件采纳的、设区市或政府内参刊用的咨政报告,分值从0.5~3分不等;奖励经标准化行政管理部门(各级市场监督管理局、卫健委)正式颁布的标准,分值从0.3~25分不等。奖励授权并首次转移转化的专利及专利奖,分值从0.5~4分不等。

3. 情怀感动型策略

(1)塑造博士教师身份职责。近年来,随着博士生培养数量逐渐增多,高水平博士入职高职院校的数量也越来越多。以苏北某国家双高学校为例,具有博士学位的教师已经超过100人,占800多名教职工总数的比例近12%,在该校下属12个二级教学院部中均有博士教师,在少数几个省级及以上高水平专业群中,博士教师占专业群专任教师比例超过30%,远超过国家本科层次职业教育专业不低于15%的比例要求。在100余名博士教师群体中,担任中层及以上干部的比例不超过20%,80%以上的博士教师未担任行政职务,在日复一日平凡的教学科研工作中,总会有一些博士教师对学校专业建设、课程建设、职称评聘、内部治理等方面提出真知灼见和深刻思考。为了让这部分对学校发展有感情、对教学科研有深耕、对人才培养有思考的优秀博士参与到相关管理制度的起草、讨论和征求意见工作中来,该校组织实施了面向博士教师的“校长助理博士团”和“院(部)长助理”选聘办法:在学校层面,选聘了10名博士教师组建了“校长助理博士团”,每个二级院部不超过1名。在二级院部层面,每个二级院部选聘了1~2名院(部)长助理,职责之一是围绕博士

和其他教师群体中教学、科研、职称、生活等方面集中性、代表性问题进行思考,调研、收集整理相关情况直报校长和院(部)长;其二是参与有关管理制度的起草、讨论和征求意见等工作;其三是监督学校有关行政政策制度的实施情况,反馈有关政策制度执行中的意见和建议;其四是完成校长和院(部)长委托、布置的其他工作。

(2)关心博士教师身体与生活。入职高职院校的博士教师即使是应届博士通常年龄也不低于28岁,经过近10年的普通高等教育学习,无论在经济上还是身体上都付出了很多,有的需要养育年幼的孩子,有的需要赡养年长的父母,有的尚处在单身状态,除了在教育教学激励、科研服务激励、博士身份关怀等方面外,也要在身体与生活方面给予足够关心。学校人事部门或教师发展中心可以在青年博士教师职业生涯规划、提升数字化教学素养、联系实践锻炼企业、联系社会服务单位、申报人才项目和申请租(购)房补贴等方面给予耐心指导。学校工会或党委教师工作部可以在组织文体活动、组建文体俱乐部、牵线搭桥人生伴侣等方面给予热心协助。在调研过程中发现,有的单身博士教师在羽毛球俱乐部、篮球娱乐部、乒乓球俱乐部、长跑俱乐部、垂钓俱乐部、书画俱乐部、摄影俱乐部、徒步俱乐部、骑行俱乐部、健身气功俱乐部中找到了相伴一生的另一半,也有的博士教师在上述活动中给自己的孩子找到了年龄相近、兴趣相投的玩伴。身体得到锻炼的同时,生活也足够舒心。这些生活方面的关心举措有利于博士教师特别是离家乡较远的博士教师安心工作,达到“此心安处是吾乡”的良好状态。

四、结束语

“办学能力高水平、产教融合高质量”是新一轮中国特色高水平高职学校和专业建设的鲜明导向。建设高水平双师队伍是新双高的重点改革任务之一,博士教师群体是高水平双师队伍的重要组成部分。通过实施上述三种类型激励策略,可以有效驱动博士教师全身心投入到人才培养、科研与社会服务、国际交流与合作等重点项目,助力培养高技能人才,服务区域发展、支撑产业发展和服务教育对外开放,赋能职业教育高质量发展。

参考文献:

- [1]丁正亚. 高职教育高质量发展背景下“双师型”教师评价体系的构建[J]. 职教通讯, 2023(12): 67-72.
- [2]邹云, 张晓超. 政策工具视角下高职院校博士学位教师引进政策研究——基于60份政策文本的量化分析[J]. 中国职业技术教育, 2024(11): 86-95.
- [3]韩菲尹, 何志伟, 浦琳琳, 等. 高职院校博士教师引进的困境与突破[J]. 职业技术教育, 2024, 45(11): 68-74.
- [4]李国良, 姬五胜, 牛金成. 生态学视域下高职院校实践教学质量监控体系优化路径探析[J]. 教育与职业, 2023(19): 46-53.
- [5]董鸿安, 任君庆, 张振, 等. 生态位视域下高职院校“双高计划”建设的综合竞争态势评价及启示——基于浙江省的分析[J]. 中国职业技术教育, 2021(27): 65-71.
- [6]王彬, 翟玮玮. 高职院校建设高水平食品类专业群的探索与实践——以江苏食品药品职业技术学院为例[J]. 食品工业, 2021, 42(6): 368-373.

(下转第63页)

[2]高翘.以“五育融通”提升人才自主培养质量的实践探索[J].中国高等教育,2023(21):41-44.
[3]张伟,熊坚,岳洪.优秀传统文化融入高等职业教育的
路径探索[J].职教论坛,2021(12):149-154.
[4](日)柳宗悦.工艺文化[M].徐艺乙,译.南宁:广西
师范大学出版社,2006:6.
[5]平和光,孙好雯,荣国丞.新时代我国职业院校校园
文化建设的创新与实践[J].职业技术教育,2023(36):23-28.

[6]唐衍军,蒋翠珍.跨界融合:新时代新文科人才培养
的新进路[J].当代教育科学,2020(2):71-74.
[7]王婷婷,向艳.新时代高校校园文化育人的逻辑机理
及路径优化[J].江苏高教,2024(1):86-90.
[8]丁正亚.职教本科视域下“双师型”教师队伍建
设研究[J].教育与职业,2023(18):76-80.
[9]李舒好.非遗文化传承的教育路径研究[J].南京艺
术学院学报(美术与设计),2023(3):191-195.

Research on the Value and Path of Integrating Excellent Traditional Chinese Culture into Vocational Undergraduate Arts and Crafts Major

ZHANG Wei-xiao, HUANG Yuan-sheng

(Zhejiang Guangsha Construction Vocational and Technical University, Dongyang Zhejiang 322100, China)

Abstract: The report of the 20th CPC National Congress made important expositions on the excellent traditional Chinese culture, which has great guiding significance for building a socialist cultural power. In the cultivation of high-level technical and skilled talents in the new era, the excellent traditional Chinese culture should play a spiritual leading role, especially the vocational undergraduate arts and crafts major has a natural fit with the excellent traditional culture. However, specific practical exploration may face difficulties such as insufficient attention to “cognition” and “effectiveness”, the solidification of the concepts of “light on the way” and “heavy on the skill”, and the confusion of the boundaries between “craft” and “design”. Based on the vocational undergraduate arts and crafts major, a five-dimensional practice path is proposed: with professional construction as the center, throughout the talent cultivation process; with curriculum construction as the focus, to create national characteristic courses; with the teaching staff as the starting point, to improve students’ professional literacy; with campus culture as the carrier, to realize the rooting of cultural elements; with practical links as the breakthrough, to cultivate students’ craftsman spirit.

Key words: excellent traditional culture; vocational undergraduate education; arts and crafts major; skills inheritance

(责任编辑:章樊)

(上接第59页)

Dilemmas and Solutions to the Multifaceted Value Realization of Doctoral Teachers in Higher Vocational Colleges from the Perspective of Niche Theory

WANG Bin

(Jiangsu Food and Pharmaceutical Science College, Huai'an Jiangsu 223005, China)

Abstract: With the rapid development of vocational higher education, the number of doctoral teachers in higher vocational colleges has gradually increased. A survey of several doctoral teachers at a national “Double High” institution reveals that for doctoral teachers to secure broader career development opportunities, they must transcend the singular value of strong scientific research and expand into other areas such as talent cultivation, corporate services, social training, skill competitions, teaching competency contests, and innovation and entrepreneurship competitions. The dilemmas in realizing these multifaceted values primarily include the gap between actual conditions and personal expectations, the distance between promotion pathways and developmental needs, and the low alignment between personal capabilities and diverse values. Strategies to overcome these challenges mainly encompass task-driven approaches, performance incentives, and inspiration through a sense of mission. Guided by the niche theory, strengthening research on the dilemmas and solutions for the realization of the diverse values of doctoral faculty in higher vocational colleges can effectively enhance their developmental contributions and boost their sense of professional worth. This enables them to “take the lead” in the integrated development of vocational education and industrial innovation, thereby empowering the high-quality advancement of higher vocational education.

Key words: niche theory; doctoral teachers; multifaceted values; realization dilemmas; breakthrough strategies

(责任编辑:陈思婷)