

# 全面深化改革时代的高职教师学习： 问题、原因与对策

吴金航 朱德全

**[摘要]**教师作为高职教育改革发展的的重要代理人,其学习直接影响高职院校改革发展的效能。由于高职教育“改革多动症”、高职院校“项目依赖症”以及高职教师“搭便车行为”,致使教师学习深陷学习动力萎缩、学习效果低下、学习与教学割裂的学习陷阱。而要摆脱教师专业发展过程中的学习陷阱,关键在于高职院校精准定位、精选项目、精准转型以及精准发力。

**[关键词]**高职院校;教师学习;学习陷阱

**[作者简介]**吴金航(1983- ),男,贵州大方人,贵州师范大学教育科学学院,副教授,博士。(贵州贵阳 550025)朱德全(1966- ),男,四川南充人,西南大学教育学部部长,教授,博士生导师。(重庆 400715)

**[课题项目]**本文系2018年度重庆市人文社会科学重点研究基地项目“西南民族地区高职教育精准扶贫的治理体系研究”(课题编号:18SKB051,课题负责人:朱德全)的阶段性研究成果,并受到贵州师范大学2019年博士科研启动项目(课题批准号:2018社科博[7]号,课题负责人:吴金航)的资助。

**[中图分类号]**G715 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2019)19-0059-06

DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2019.19.009

高职教育改革进程中,教师是重要的代理人,教师的专业发展促进改革顺利推进。可以说,“教育改革成败取决于教师的专业能力、投入程度以及所抱持的观念,任何学校变革的进行都依赖于教师对改革愿景的心理认同和自身的专业发展水平”<sup>①</sup>。同时,改革发展也促进教师专业发展,教师专业发展与高职改革发展相互促进。教师学习是教师专业可持续发展的关键因素,也是高职改革得以落实的前提。然而,高职教育改革在一定程度上使教师陷入学习陷阱,影响教育的专业发展,进而阻滞高职教育改革的顺利推进。因此,探讨全面深化改革背景下,高职教师学习的现实困境、成因及其摆脱,对高职教育改革和高职教师专业成长具有重大意义。

## 一、高职院校教师“学习陷阱”的问题表征

教师学习是高职教师实现专业可持续发展的有效路径,是高职教师提升教学质量的基本前提,是促进高职学生素养养成的有效推手。全面深化改革境遇下,对高职教师的学习理念、学习方式、学习策略等提出了新的要求。但是,研究发现,多数高职院校教师深陷学习陷阱而难以自拔,具体表征为高职教师的盲从式“尾随式学习”、缺少自觉参与的“功利式学习”、缺乏自我反思的“机械式学习”、弱化系统知识建构的“碎片化学习”、迷失自我素养养成的“本末倒置学习”。

(一)改革需要教师心中有“度”,但教师“尾随式学习”

任何事物的发展都具有一定的度。在全面

深化改革进程中,检视高职院校教师的学习现状,可以发现诸多问题无不与“度”的把握息息相关。在将新的高职教育改革理念落实到教师专业发展的过程中,欲求实现有效学习,有一些“度”需要高职教师自己把握或进行反思式学习。反思式学习,即高职教师在学习过程中,一方面调控学习欲望,精准自己需要的,规避贪多、贪全而导致学习浅表化的危险;另一方面自我深刻剖析,找寻适合自己的,避免“食而不化”的困境。然而,在学习过程中,许多高职教师盲目尾随改革理念,知识照单全收,缺乏反思式学习。这种尾随式的学习方式难以形成有效学习,不利于构建高职教师个性化的知识体系,不利于落实高职发展新理念,也不适合全面深化改革时代发展之需,甚至可能沦为“热热闹闹一台戏,一旦演完无痕迹”的流弊之中。

(二)改革需要教师真实参与,但教师“功利式学习”

“双高计划”的新理念是高职教育改革的核心。新高职教育理念的提出势必对高职院校已有的组织思维模式、组织结构和组织行为提出新的要求,对高职教师则意味着要更新观念,发展新知识、新技能、新专长,形成新的思维方式和行为模式。高职改革理念欲求落实,关键在教师。基于此,高职教师学习是有效参与高职改革的提前。只有如此,高职教育改革才能顺利进行,才能取得应有的成果和效果。然而,当前多数高职教师的学习行为是一种“他律行为”或“他主学习”,多以获得文凭、证书或考核为旨趣,真正围绕专业成长的自律学习或自主学习还不够。多数高职教师参加项目活动也旨在职称评定,真正以教学问题解决、教学经验提炼、课程资源开发、科研素养提升而开展的自主学习还较为薄弱。这种功利性的学习目的助长了高职教师“自我防御”的学习意识,如果缺少高职教师的自觉参与,高职教育改革必然难以取得实质性的成果和成效。

(三)改革需要教师且行且思,但教师“机械式学习”

高职教师要有效参与高职教育改革,关键在于解决改革什么、为什么改革及如何改革等核心问题,而解决这些核心问题离不开高职教师反思。教师唯有通过反思,才有助于认清传统高职教育理念的陈旧落后,进而接受和内化新的高职教育理念。进一步而言,高职教育改革的过程就是高职教师反思的过程。从此意义来看,高职教师对高职教育教学活动反思质量的高低是决定高职教育改革成功与否的关键因素。然而,当前高职院校名目繁多的改革、不同性质的各种考核,加上高职教师工作负担繁重,外出进修机会偏少,难免会增加高职教师的心理负荷。一些高职教师虽然意识到在职学习的重要性,但自主学习能力亟待提高。这些高职教师往往是基于外在的压力或院校不断申请项目,依靠项目推动的他律学习。很显然,这种停留在任务与应激情形下的机械学习状态是不可能真正取得学习效果的。

(四)改革需要教师知识体系化,但教师“碎片化学习”

优秀的教师队伍是高水平科学研究和高质量教学的根本保证。高职教育改革向纵深推进的今天,高职教师只有全面深入学习,更新职教思想理念,完善职教知识结构,提高实操能力,才有助于高职教育改革发展。然而,高职教育改革向纵深推进的进程中,高职教师往往通过参差不齐、层出不穷的项目进行碎片化学习,这将导致高职教师的碎片化知识增多,难以形成系统。碎片化知识虽然针对性强,但源于仅为了单一问题的解决,往往会忽视系统知识的构建,不利于教师将所获知识或问题分析框架有效地迁移到其他知识学习和问题解决中。此外,缺乏系统知识建构,易导致高职教师过度迷恋形式,忘却基础。长期接收这些碎片化知识会让高职教师丧失思考的习惯,从而变成碎片

化知识的“储存器”。

(五)改革需要教师提高自身的内涵,但教师“本末倒置学习”

课堂教学是教育改革的核心场域,离开课堂教学,一切教育改革都会沦为空话。全面深化改革境遇下,各层次、各类型高职院校教师更应把握高职发展机遇,着力提高自身内涵;深化产教融合,勇于创新高职教育人才培养模式和教学模式;走以提高专业发展能力为核心的内涵式发展道路,提高教育教学质量,促进“教”与“学”协同发展。然而,目前大部分高职教师的学习没有回归课堂教学,这些教师虽然注重各种高职教育改革理念的学习,但并不关心自己对高职教育改革理念是否熟悉与理解,是否能将其有效运用于高职课堂教学中。这种本末倒置的学习信念与学习方式,可能会培养出一批只会套用高职教育改革理念,不会把自身从高职教育改革中解放出来的教师。

## 二、高职院校教师“学习陷阱”的生成原因

在高职教育改革呼声高涨的境遇下,国家提出大力发展高职教育,我国高职教育重塑使命、自觉求变,围绕加快发展现代高职教育这一核心议题展开了一系列的改革行动。然而,由于高职教育改革模式层出不穷或受项目依赖的羁绊,抑或是高职院校教师团体学习中“搭便车”的心理预期等客观性问题,难免会让高职教师陷入学习陷阱,无法有效发挥高职教师的参与作用,甚至会阻碍高职教育改革的有效推进。

### (一)高职教育“改革多动症”

培养社会发展所需的人才是学校教育存在的价值。为适应和促进社会发展,高职教育领域不断进行改革,如示范校建设、中本贯通、四年制高职人才培养试点、中等高职教育课程改革、现代学徒制试点等。这些改革从一定程度上促进了高职教育向好向善的方向发展,对高职学生、高职教育、社会经济建设具有积极意义。但是,有的改革只是形式上的改变,缺乏系

统性、稳定性,甚至改革名目繁多,让教师忙于应付,无所适从。事实上,“改革不同于搬砖砌墙,不是花了力气就会有成效,而是需要耐心地调研和精心地设计。制订方案比实施方案更为关键,忽视方案设计,仓促上阵,不仅徒劳无益,甚至可能比不改革更糟糕”<sup>②</sup>。研究发现,朝夕改的教育改革方案,除了展示形象工程,更多为文字游戏,实质上一切照旧。这种仅仅为“有所行动”而发生的高职教育改革行为,难免呈现出一种“改革多动症”的现象。事实上,任何改革的实施都不能割裂其内在的延续性与系统性,更何况这是事关“半壁江山”的高职教育。

当社会在精神层面陷入一个对改革强迫性迷恋与依赖的怪圈,思想一旦付诸行动,就有了想方设法地改革、没完没了地深化改革,就有了各具特色的“折腾”。在此过程中,有人迷信改革,有人利用改革。大众期待的良好改革愿景,要么被自以为是、好大喜功的先锋们任意塑造、改造和再造,成为一项永无止境的事业;要么被别有用心、有权有势的精英们控制和绑架,成为特殊利益集团配置资源的有效途径。甚之又甚的,是利用对改革的迷思,大肆设租、寻租,先在某些领域主动制造困境、设置障碍,进而提出改革方案,最后强力推进,在改革与深化改革的进程中收放自如,反复获利。改革的天经地义、势在必行,造成高职教育在全面推进和局部突破中,滥开“大处方”、滥用“抗生素”的现象比比皆是。接连不断的“局部麻醉”,与“休克疗法”带来的伤害相较,有过之而无不及。因此,频繁而无序的高职教育改革可能会催生高职教师学习的盲从性、功利性、机械性和碎片性。

### (二)高职院校“项目依赖症”

“项目依赖”是高职院校发展阶段教师团体学习经常存在的困境。所谓“项目依赖”,其基本含义就是“依赖项目资金拉动发展”。高职教育改革以国家多批次地启动国家职业示范校建设项目、国家骨干职业院校建设项目以及后续的提

升职校专业服务产业能力项目等为牵引,业已构建了我国高职教育发展的顶层设计。基于此,不少省级政府设置了相应的省级示范校和省级骨干教师项目,如省级示范校建设项目、职教专业人才培养项目、学徒制试点项目、职教体系试点项目,以及“企业顶岗”培训项目、双元试点项目、“双专科”项目等,以便广泛推动高职院校的发展。各高职院校也在这一改革过程中抢抓各种“项目”机遇,构建高职教师学习团队,以提升教师专业素养,企盼实现跨越式发展。从这场变革中可以清晰地看到,这一时段高职院校治理出现了“项目治校”的现象,同时也催生了“高职院校的主管机构甚至高职院校的领导可能会迷恋于通过不断争取新的政府项目来推动组织不断变革‘发展’”<sup>③</sup>。

在“项目依赖”的驱动下,“项目意味着发展,没有项目就不发展”业已成为各高职院校发展的普遍共识,“争抢项目”便成为各区域高职院校发展的重要战略。于是,通过突击式的“做方案”的项目申报便成为高职院校一段时间内最重大的战略任务。尽管这一过程也在高职院校内部形成了强烈的学习氛围,但在项目建设阶段,这种形式的“项目依赖”在强调政绩和“轰动”效应的院校领导中可能更为突出,他们看重的是项目的象征意义,而不是以项目促进教师学习能力增长为目标。在他们看来,项目只是院校与地方政府和上层政府之间的一种资源获得的“游戏”而已。这种“以项目拉动院校发展”的“游戏”一旦成为运动,就必然导致“院校跑项目”成为体制上难以规避的时弊,也将导致高职教师陷入学习困境。

### (三) 高职教师“搭便车行为”

高职教育改革过程中,通过项目合作可能会促进高职教师的学习动机增强和学习方式转变,但也可能形成“搭便车效应”。从社会心理学来看,在群体行为中个体会因责任分散或责任不明而产生不作为或少作为的现象,即易形

成“搭便车效应”。在高职院校的项目合作中,虽然项目中的全体教师客观上存在共同的利益,但由于项目合作中存在责任边界不清的现象,致使有的教师在项目合作中缺乏主动性或不作为,只坐享其成;有的教师即使参与了项目,实则敷衍了事,没有发挥应有的作用。“搭便车效应”可能会抑制高职教师个体为学校的利益而努力的动力,削弱整个项目小组的积极性、创造性和凝聚力。此外,“搭便车”的人多了,教师团体的学习效率必然降低,项目容易烂尾造成“沉没风险”,甚至损害高职院校利益。

高职教师项目学习中,“搭便车效应”形成的原因是多样态的:一方面与异质分组相关,异质分组难以规避教师个体间的动机、知识、态度、能力和思维方式的差异性;另一方面与“平均主义”的教师评价机制关联,由于多数高职院校采用“平均主义”的教师评价机制,致使项目合作中高职教师的个人贡献与所得报酬对应不明,项目团队中的教师会生发减少自己的劳动付出而坐享他人劳动成果的心理倾向。教师缺乏项目合作的积极性,会导致项目工作无效,从而形成无效的项目学习。

### 三、高职院校教师“学习陷阱”的突围径向

教师学习陷阱是高职院校发展进程难以规避的现象,是教师的知识、技能从低级向高级发展的必经阶段。然而,教师学习陷阱不仅难以适应高职改革环境,还为高职院校变革过程无意识地制造障碍,教师自身的综合素养也得不到提升。因此,亟待从精准定位、精选项目、精准转型和精准发力四个方面助推高职院校教师摆脱学习陷阱,以促进高职院校教师的专业发展,从而助推高职院校向纵深发展。

(一) 精准定位是攻破教师学习陷阱的必要条件

高职教育改革要稳步推进,精准定位是不可或缺的条件。伴随产业的转型和升级,大力发展高职教育已成为国家的重要教育战略。为

促进高职教育更快更好地发展,国家对高职教育发展的时间表和线路图做了顶层设计。但由于我国区域地理、区域经济发展和高职院校发展的不均衡,诸多高职教育政策的推进还无法立竿见影。尤其是在经济欠发达的西部地区,受传统教育观念、经济发展水平的钳制,有效落实高职教育政策的难度更大,困难更多。鉴于此,高职教育改革要因地制宜,科学定位,稳步推进,避免不顾实际的“齐步走”和“大跃进”运动。从这个意义上讲,精准定位高职教育未来一段时期的改革方向,增强高职教育改革的稳定性,一定程度上可以规避因层出不穷的高职教育改革而导致教师学习的盲目性困境。

高职教育改革的精准定位,就是决策者应以实事求是的态度,以全球高职教育发展趋势为导向,立足当前我国区域经济文化发展差异,全面分析高职教育的发展现状,准确把握我国高职教育的未来走势,以精准定位引领我国高职教育未来发展的方向。同时,高职院校应以我国高职教育发展战略为指引,基于实地调研发现问题,并设计有针对性的高职院校教育发展方案,确保高职院校人才培养模式改革目标得以落实,从而实现高职教育改革的精准发力。此外,每所高职院校要立足实际,走出一条适合本校的特色发展之路。一言以蔽之,只有准确定位,才能纲举目张,思路清晰,精准发力。

(二)精选项目是攻破教师学习陷阱的基本前提

高职院校领导对自身所积累的项目经验的盲目自信和过分依赖,很大程度上源于对全能型领导的膜拜和幻想。若高职院校领导以全知全能为行动前提,往往会导致对高职教育项目的“抓抢”、包揽,甚至“费人、费财、费力”的“跑项目”状况。事实上,随着项目申报阶段有标准可依的“做方案”结束,建设阶段的模糊性和不确定性徒增,项目中遇到的各种问题会逐一暴露,如高职教师积极性不高、把握不好进

度、会议议而不决以及循规蹈矩、缺少创新等问题,项目可能会被停滞甚至会被放弃。当高职教师被迫参与名目繁多、性质不一的项目申报时,高职教师学习就会陷入凌乱和碎片化的状态,从而导致教师学习陷入困境。

精选项目,就是对高职院校相关者能力有限理性的承认。高职院校相关者的精力、时间,以及对高职教育领域的认知总是有限的,任何主体没有绝对的能力来包揽性质各异的高职教育改革项目。即使“机缘巧合”拿下项目,但源于高职院校缺乏完成项目的物质条件,以及项目负责人缺乏完成项目的的能力,项目实施往往会受阻或难以实现项目助推发展的功能。因此,精选项目是高职院校对自身能力有限性的反思,即高职院校重新审视自身的师资科研能力、项目管理能力以及项目保障机制,发现自身在参与高职教育改革项目中的缺陷与不足,并减少项目欲望,精选适合本校发展的项目,精深一个领域,探索弥补或增强项目能力。精选项目既是攻破教师学习陷阱的重要前提,也是高职院校推动高职教育改革的重要动力。

(三)精准转型是攻破教师学习陷阱的重要保障

高职教育的发展是多方通力协作的结果。在高职教育改革境遇下,仅靠国家层面的顶层设计,或仅靠高职院校中的几个核心领导、专家、骨干愿意参与学习,高职教育改革难以顺利地向纵深方向推进。只有当国家教育领导机构、地方高职教育管理机构、高职院校,以及高职教师等层面的高职教育改革主体协同参与、共同组成高职教育事业发展共同体时,高职教育改革才可能达成最初的改革愿景与目标。进一步而言,就是要精准转型,即在管理组织方式上主要由锥型式组织转向扁平式组织,在学习团队上主要由“项目”团队转向学习型团队,在教师评价策略上主要由平均主义转向激励主义。

实现精准转型,首先是构建扁平式组织,减

少锥型式组织,赋予参与高职教育改革主体自决权,充分调动高职教育改革参与者的能动性和积极性。“没有教师的协助和积极参与,任何改革都不会成功。”<sup>④</sup>其次是建立学习型团队,避免因项目所需组构的“临时团队”或“功利型团队”而带来的非真正意义上的学习性团队,建立稳定的可持续发展的以学习为中心的专业成长共同体。最后是构建教师自主学习激励机制,即将教师学习与教师绩效奖励挂钩,鼓励教师外出学习、自主研究、合作探究,将教师学习研究结果作为绩效考核指标之一,促使高职教育教师自觉有效地学习新理论新技术,从而破除平均分配所带来的学习动力不足的弊端。

#### (四)精准发力是攻破教师学习陷阱的主要途径

精准发力着眼于高职院校坚持问题导向的管理模式,这既是高职院校解决问题的主要手段,又是提高高职院校教育教学质量的必要途径。首先,以正视问题为前提。正视问题是一种求实的科学态度,是解决问题的前提。但研究发现,大多数高职教师在项目学习中遇到问题时往往仅凭自己的喜好来看待问题,甚至有意规避某些棘手问题,这不利于问题解决,更不利于高职教育改革的有效推进。高职教育高度发展阶段也是问题涌现阶段,新问题与旧问题交织,认识问题与利益问题交错,问题避不开,也绕不过。以求实的态度正视高职院校教育改革发展客观存在的问题,为厘清高职教育问题的类型及其根源,抑制问题的发展速度,以及解决问题创造条件。其次,以找准问题为核心。高职教师学习过程中问题无处不在,表现形式多种多样,高职院校不能大而化之地搞“一刀切”。在项目推进中,既要找准事实性问题,也要找到态度性问题;既要找准行为性问题,也要找到动机性问题。高职院校领导要深入一线,倾听教师呼声,听取教师意见,同时也要实地调查教师的学习动机强不强、学习态度端不端正、

学习行为科不科学。此外,高职教师也不能置身事外,要经常反思自己的学习目标是否明确,学习计划是否清晰,学习方法是否合理,学习结果是否有效。只有高职院校的领导和教师合理采用各种方法,深入检视,方能精准问题。最后,以解决问题为旨归。正视问题、查找问题旨在解决问题。高职教育改革推进过程中,固然要解决特殊问题和表面问题,但更重要的是抓普遍问题和深层问题。这类问题往往危害广、影响大。针对这类问题,不能只治标不治本,而要深查细究,由表及里,剖析原因,循因施策,真正达成改一个、少一个。基于问题导向的精准发力有利于防止高职教师学习陷入“搭便车”困境,使高职教师在观念与行动上处于稳准状态,从而成为高职教育改革的“源头活水”,这也是破除高职教师学习陷阱的“一剂良药”。

#### [注释]

①林克松.职业学校教师工作场所学习绩效的理论模型、实然状态与提升机制[J].中国职业技术教育,2015(3):5.

②崔发周.教学改革不能只图表面热闹[N].中国教育报,2016-03-01(5).

③郭建如,周志光.项目制下高职场域的组织学习、能力生成与组织变革[J].北京大学教育评论,2014(2):162.

④联合国教科文组织.教育——财富蕴藏其中[M].北京:教育科学出版社,1996:15.

#### [参考文献]

[1]林克松,石伟平.改革语境下的职业教育研究——近年中国职业教育研究前沿与热点问题分析[J].教育研究,2015(5):89-97.

[2]渠敬东.项目制:一种新的国家治理体制[J].中国社会科学,2012(5):113-130+207.

[3]曾繁相.启示与警示:21世纪初台湾高职教育对话大陆高职改革[J].教育评论,2015(4):142-144.

[4]周晓平.基于校企合作平台的职教师资队伍建设探析[J].教育与职业,2014(18):75-77.