

从教学中来 到教学中去

——基于职业生涯发展阶段的职教教师“精准细”培训模式

庄西真

(江苏理工学院, 江苏 常州 213001)

摘要: 职后培训质量是影响教师专业发展水平的重要因素。然而,传统粗放式培训难以有效满足教师的专业发展需求,这就要探索具有精准细特征的职教教师培训模式。职教教师职业生涯发展可以划分为适应期、熟练期、探索期、成熟期、专家期五个阶段,处于不同职业生涯发展阶段的职教教师,其专业发展特点和需求不同,遇到的瓶颈也不同,这就需要对教师开展分类培训,助力其专业发展。为科学打造职教教师“精准细”培训模式,需要基于教师职业生涯发展阶段构建终身培训体系,设计分层分类的模块化职教教师培训课程体系,开发并应用“大数据+职教教师”专业发展支持系统。

关键词: 职业生涯发展阶段;职教教师;因类施教;精准细培训模式;职业能力;大数据

中图分类号: G712 **文献标识码:** A **文章编号:** 1004-9290(2022)0017-0036-07

教师,尤其是优秀的教师是职业院校最重要的教育资源,而通过提升教师的教育教学水平来提高职业院校教学质量及人才培养质量已经成为职业教育领域的共识。职教教师的职业能力既来自职前培养,更来自入职后不断地职后培训。职前培养的主要任务是使有意从事教师职业的高校毕业生获得教师职业的准入资格,为后续职业生涯发展奠定良好的知识和能力基础。相比之下,职教教师职后的教育教学能力提升在时间上跨度更长、在空间上可拓展性更强,处在不同职业生涯发展阶段上的职教教师的培训需求差异性也更大。为提高职教教师履职能力,职

后培训就成为非常关键的途径,而职后培训效果主要取决于是否满足处在不同职业生涯发展阶段的职业院校教师对课堂教学知识和教学能力的需求。由此,根据不同职业生涯发展阶段教师的提升自己职业能力(教学能力)需求的差异,开发具有精准细特征的职教教师培训模式具有重要的现实意义。

一、问题的提出

(一)职后培训质量是影响教师职业发展水平的重要因素

面向未来,寻求高质量发展是新时期我国职业教育改革的重要主题。职业教育的高质量发展

收稿日期:2022-05-12

基金项目:全国教育科学“十三五”规划2017年度国家一般课题“县域职业教育现代化指标体系的构建及其评价研究”(项目编号:BJA170088,主持人:庄西真)

作者简介:庄西真(1967—),男,江苏理工学院职教研究院院长,博士,教授,南京师范大学硕士研究生导师,主要研究方向为职教教师专业发展、教育社会学。

离不开高素质的职教教师队伍,而职教教师队伍素质则在很大程度上取决于职业发展的程度。教师职业发展到什么程度不仅有赖于职前阶段的培养,而且更要依靠职后培训阶段的提升。一方面,从当前我国职教教师队伍的组成结构和素质情况来看,职后培训阶段的重要性显得尤为突出。很长一段时间,随着职业技术师范院校师范功能的式微,我国职教教师队伍中的大部分群体来自非师范类普通高等院校,既缺少师范教育训练,也缺乏对职业院校、企业的深刻了解,上述方面的“先天不足”甚至影响到其后续的职业生涯发展,亟需通过系统的职后培训来补齐短板。另一方面,当下所处的是一个学习型社会,职教教师的工作环境处在不断变化之中。具体表现为:新学生群体(00后和成人学习者)出现、职业变迁与兴替、区域经济社会发展、职业教育发展与变革、信息技术发展及应用等方面^[1]。这意味着需要通过系统的职后培训,推动职教教师不断更新自身的知能结构,以满足时代发展的新要求。当然,职后培训发挥作用的关键仍在于培训本身的高质量,即能够通过科学的培训方案设计与系统的实施,有效满足职教教师的职业能力发展需求,切实增强职教教师的教育教学能力。

(二)传统粗放式培训难以有效满足教师的职业发展需求

职业院校教师是在岗教师,不是在校的师范专业学生,不需要,也没有时间接受系统的专业理论知识和教学论知识。他们最需要学习的是符合其教学工作特点、能够帮助解决教学工作中实际问题的、行之有效的方法。这就要求面向在职职教教师培训的培训内容、培训形式和培训方法,都应该以解决实际教学问题为导向,以教学能力发展为旨归,还要符合职教教师的职业发展规律。然而,现有的职教教师培训表现出典型的粗放式特征,与高质量职后培训目标存在较大差距。粗放式职教教师培训,一方面,表现为现有培训对教师的职业发展需求缺乏科学的调查,无法有效把握教师职后发展中的薄弱环节,并实施有针对性的指导,不仅导致教师在培训过程中缺

乏积极性,而且导致培训的整体效果欠佳;另一方面,表现为它将一个个异质性教师笼统地视为一个同质性的群体,用“千人一方”的雷同培训内容对“人人不同”的职业院校教师进行培训,这就造成面向职教教师的培训看起来很热闹,却难以达到实效。

(三)探索具有精准细特征的职教教师培训模式正当其时

为了有效提升职教教师职后培训质量,需要实现从粗放式培训向精准细培训模式的转变。精准细培训模式不同于传统的粗放式培训模式,它是以精细化治理理念为理论基础,即确立尽可能最小化的治理单元,实施多样化和差异性的治理,而实现治理单元微观化的一个重要途径就是把握不同治理单元的亚群体特征,并据此对其进行精细化分类^[2]。借鉴精细化治理理论的要义,将其中的治理单位精细分类原则迁移应用于职业院校教师职后培训工作中,就是要对职教教师群体进行精准分类,做到因人施培、因类施培、按需施培。在精细化治理理论指导之下,可以探索构建职教教师精准细培训模式。与粗放型职教教师培训模式不同,“精准细”职教教师培训模式是精细化治理的“精”“准”“细”三大核心理念在职教教师培训工作中的创造性应用,渗透于职业院校教师培训的培训主体、培训影响和培训对象这三个职教教师培训系统的基本要素之中。首先,由培训主体(培训组织者)对培训对象(参训教师)进行精细分类;其次,培训主体要精准剖析不同类型培训对象的差异化培训动机;最后,培训主体设计个性化的培训方案,对具有差异化培训动机的培训对象开展精确培训。这三个部分,前后衔接、环环相扣(图1)。

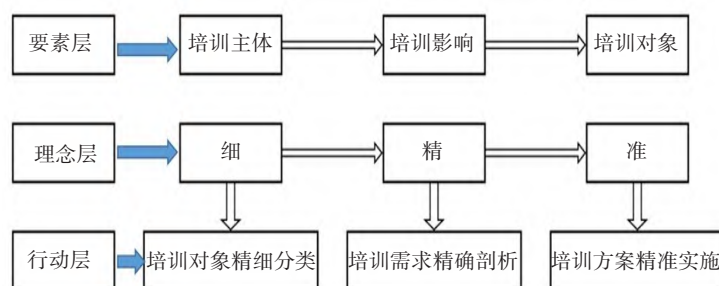


图1 职教教师“精准细”培训模式

二、不同职业生涯发展阶段职教教师培训需求存在差异

(一)职业院校教师职业生涯发展阶段的划分

广义上的职业生涯是指个体一生中所有所承担工作的相继历程,涉及从职前、入职、在职以及离职后的整个生涯过程。在这一过程中,个体如何在相应的职业生涯发展阶段获得进步与成长,是其关注的核心命题。狭义的职业生涯是指一个人入职到离职(退休)的工作过程。现有对于教师职业生涯发展周期的研究主要基于教师年龄、职称和教龄等划分发展阶段。美国职业生涯管理专家舒伯将一个人的职业生涯发展历程划分为成长阶段、探索阶段、建立阶段、维持阶段和衰退阶段四个主要阶段,初步描绘出职业发展阶段发展变化的动态过程,笔者并不赞同这种划分,这不符合中国国情,实际上也行不通。也有人把职业生涯发展分为五个阶段,分别是选择职业、参加工作、职业生涯早期、职业生涯中期、职业生涯晚期^[3]。在职业生涯发展过程中,每个阶段都有着不同于其他阶段的特征。职业生涯建立期是指一个人从初步获得职业成员资格,到逐步接受职业行为规范和价值观,最终被所在单位接纳的完整过程;职业生涯发展期是指职业人在工作经验积累与职业能力提升的基础上,职业不断获得快速成长的发展阶段;职业生涯衰退期是指从业人员由于年龄过大、能力出现退化、难以适应工作需要和发展环境而经历的职业发展通道变窄,直至接近退休年龄

或者其他原因而即将退出职场的阶段。我们取狭义的职业生涯概念,把职业生涯界定为一个人从入职到离职退出的整个职业发展过程,不包括入职前,也不包括退休后。基于上述理论,根据职教教师的职业特点、素质、能力表现结合教龄,将职教教师职业生涯发展划分为5个阶段:适应期(工作1~3年左右)、熟练期(工作3~5年)、探索期(工作5~10年)、成熟期(工作11~20年)、专家期(工作21年以上)(图2)。

(二)不同职业生涯发展阶段职教教师的烦恼

职教教师职后培训的有效性取决于它在多大程度上影响职教教师接受培训的动机。培训动机是由培训需要引起的职业院校教师是否接受培训的意愿,职业院校教师的培训动机受多种因素影响,也不是静止不变的,而是随着职教教师入职时间及处在职业生涯的不同阶段的变化而变化。因此,可以将一名职业院校教师处在职业生涯发展的哪个阶段作为分析其愿不愿意接受培训、希望接受何种内容培训的重要依据。职教教师的专业成长是一个循序渐进的过程,每个阶段的职教教师的职业能力、个体诉求、学校期望、学习特征等各有不同^[4]。职教教师的职业成长存在明显的阶段性,不同职业生涯发展阶段的教师所遇到的困惑不同,由此会产生不同的培训动机。比如,新手阶段教师的困惑主要在于无法对教材准确把握与科学分析,对学情与基本的教育教学规律缺乏了解,无法实现科学地备课与上课;熟手阶段教师的

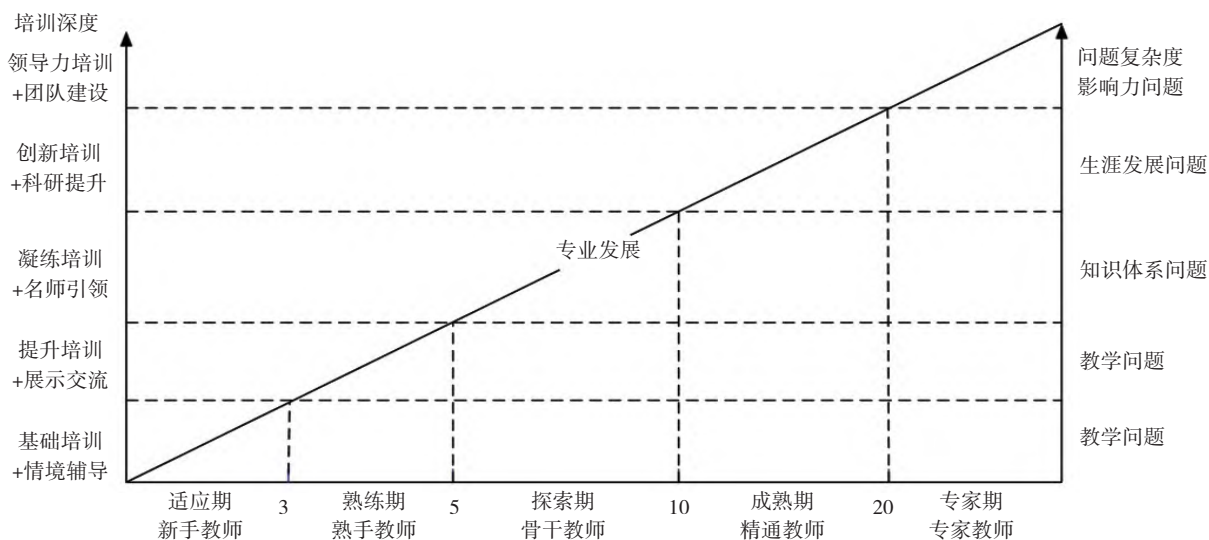


图2 基于职业生涯发展阶段职教教师培训需求和内容

主要困惑在于对专业知识结构和体系缺乏有效把握,无法熟练运用多种形式的教学方法,不知道如何推动学生开展有效的深度学习;骨干阶段的教师的主要困惑在于对专业知识和职业教育理论知识掌握的深度与广度不够,在教学创新方面还有进一步上升的空间,无法开展系统而有效的科研工作;精通阶段的教师的主要困惑在于职业生涯发展容易陷入瓶颈期,不知在何处突破以及如何突破,教育教学观念和思维方式亟待改变;专家阶段的教师的主要困惑在于如何不断反思自身的教学与科研工作,进一步扩大其专业影响力,发挥自身余热,避免职业倦怠。

(三) 职业生涯发展不同阶段的职教教师需求

培训动机是由职教教师的职业发展需求所孕育的,处在不同职业生涯发展阶段的职教教师的培训需求不同,成为他们产生差异化培训动机的重要原因,也是有效实施“精准细”职教教师培训模式的重要依据。培训需求分析是促进职业院校教师专业发展的一项基本内容,是指相关部门在规划一定时段的职教教师培训工作中、设计具体的培训方案之前,由培训的组织单位召集相关人员借助特定分析工具,综合运用各种研究方法和技能、态度等方面进行系统的鉴别与分析,以确定是否需要培训、谁需要培训、需要何种培训方案、组织是否支持这项培训,以及如何评估培训方案等的一系列活[5]。职业院校教师的培训需求是指教师自身具备的知识和能力与正在从事的课堂教学工作的要求之间的距离,用公式表示即“理想教学工作绩效—实际教学工作绩效=培训需求”。培训主体不能随意确定职教教师培训内容,而应该通过分析“应然”与“实然”之间的差距来确定“培

训什么、由谁培训、怎样培训”。现实中严格按照“一人一策”的原则开展培训是不可能的,这就要求培训主体对培训对象的需求进行科学的聚类,即将无数个特殊的培训需求抽象成几类有代表性的培训需求,然后再有针对性地因类设置职教教师培训内容。例如,通过调查了解到职业院校骨干教师有教学问题解决、理论提升、处理课堂突发事件、师生有效沟通技巧、教科研论文撰写等方面需求,就可以根据这些需求,精心设计培训方案,开展有针对性的培训。

三、科学打造具有“精准细”特征的职教教师培训模式

(一) 基于教师职业生涯发展阶段构建终身培训体系

作为一项专业性很强的职业,教师的职业发展遵循着从新手到专家的基本路径[6]。在职业生涯发展的不同阶段,职教教师具有不同的职业发展目标,由此会带来培训重点的差异。因此,应针对不同职业生涯发展阶段教师的成长目标开展针对性的培训,并构建涉及教师职业生涯发展5个阶段的终身培训体系,每个阶段都会有不同的培训内容、培训活动、培训环境,经过培训之后,职教教师会将培训所学应用到教学实践与教学创新中(图3)。

在职业生涯发展的适应期,新手教师既充满初为人师的兴奋,又面临着角色转变的不适应。该阶段职教教师的成长目标是在陌生的职业院校环境中生存下来,他们希望通过接受培训尽快胜任教师工作岗位。对处于适应期的职教教师应该更多地进行教学技能、教学内容分析、学生学习心理等方面内容的培训,同时开展有针对性的教案设计、评课、心理咨询等活动,并注重营造理论分

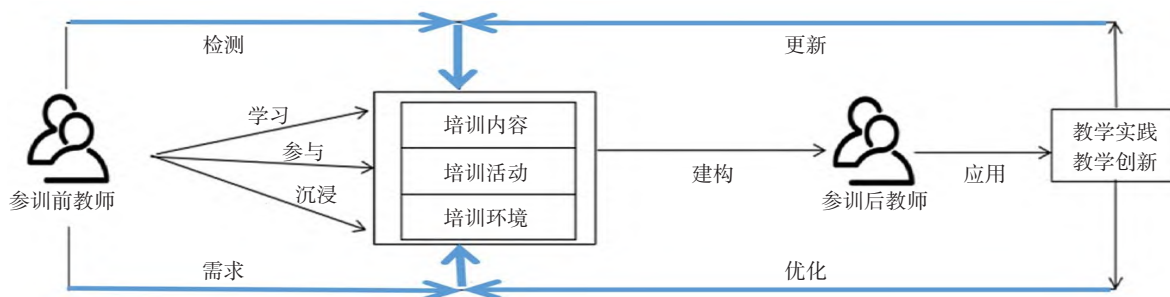


图3 职教教师终身培训体系

享、案例分析与实战演练相结合的培训环境,以帮助他们尽快适应教师工作。

在职业生涯发展的熟练期,职教教师的成长目标是实现从新手教师到熟手教师的转变。处于该阶段的职教教师已经初步适应了职业院校复杂的环境,并基本胜任了教师工作,他们希望通过培训提升自身的教学能力,不断积累自身的教学经验与技巧。对处于熟练期的职教教师应该更多地进行课堂教学技巧、方法等方面的培训,同时开展教坛能手展示、新老教师教学经验交流等活动,并注重营造平等交流、理实一体的培训环境,帮助他们尽快成长为熟手教师。

在职业生涯发展的探索期,职教教师的成长目标是实现从熟手教师到骨干教师的转变。处于该阶段的教师已经积累了较为丰富的教学经验,他们希望通过培训进一步探索自身的教学特长,并形成具有个性特征的教学风格。对处于探索期的职教教师应该更多地进行教学模式总结、教学风格凝练等方面的培训,同时开展教师教学工作坊、理论专家与一线教师对话等活动,并注重营造聚焦问题、致力创新的培训环境,帮助他们快速成长为骨干教师。

在职业生涯发展的成熟期,职教教师的成长目标是实现从骨干教师到精通教师的转变。处于该阶段的教师已经形成自身独特的教学风格,并在科研方面积累了一定的经验,他们希望通过培训进一步提升自身教学与科研能力,不断寻求新方法丰富其教学科研活动。对处于成熟期的职教教师应该更多地进行教学创新、科研创新等方面的培训,同时开展教学竞赛活动、学术写作工作坊活动等,并注重营造教学与科研相结合的培训环境,以帮助他们快速成长为精通教师。

在职业生涯发展的专家期,职教教师的成长目标是实现从精通教师到专家教师的转变。处于该阶段的教师已经成为其专业领域的名师,能够独当一面,他们希望通过培训进一步发展在某一领域的特长,从而成长为真正意义上的专家。对处于专家期的职教教师应该更多地开展团队打造、成果打造与推广等方面的培训,同时开展团队沙龙、成果展示与推介等活动,并注重营造追求创

新、服务应用的培训环境,帮助其快速成长为专家教师。

(二)设计分层分类的模块化职教教师培训课程体系

培训机构可以通过通用的培训课程和针对不同职业发展阶段教师的培训课程,在职教教师职业发展的不同阶段选择有针对性、适时、合理的培训课程进行培训。同时,应采用“任务驱动式”或“基于项目学习”的教学模式开展培训,将每一个典型教学工作任务转化为一门任务课程或项目课程,为学习者创建真实的任务情境,从而实现真正的能力培养。将职教教师培训需求转化为培训课程,至关重要的一个环节是设置相应的课程框架,需要课程开发专家、培训机构工作人员、职业学校专业教研员、参训职业院校教师等利益相关方一起根据各类培训需求,选择相应的培训内容、设计培训形式、安排培训步骤、规划培训活动,形成与教师培训需求相对应的模块化课程体系。具体包括以下几种典型的课程体系。

一是设计分层选培课程。即以教育行政部门为主体,依据前期关于职教教师培训需求的调研,制定针对不同层次职教教师的培训课程。教育行政部门可以根据教师职业发展现状,开展有针对性的职后培训。

二是设计精准助培课程。即以职教教师为主体,采用专家指点与自主研修相结合的方式构建精准性更高的培训课程。该课程体系可以精准定位教师的培训需求,培训时间、地点、主题等具有更强的灵活性。

三是设计合作研究共同体课程。即主要依托职业院校建立由教育专家、在职教师和企业人员组成合作研究团队,并针对团队需要开发培训课程。该类型课程具有典型的问题导向特征,致力于解决教育教学实践中遇到的难题,并通过合作研究的方式对该难题进行破解。

四是设计轮岗教师培训课程。旨在通过轮岗的方式,让职教教师获得更多的岗位锻炼机会,获得更深刻的岗位体验。该类型课程具有较强的实践性特征,有助于教师在真实工作岗位上有效提升自身的专业实践能力。

(三)开发“大数据+职教教师”专业发展支持系统

1.“大数据+职教教师”专业发展支持系统的运行机理

为有效克服现有职教教师培训模式的弊端,切实发挥培训促进职教教师专业能力与教学水平提升的作用,江苏理工学院职业教育研究院(以下简称“研究院”)利用“互联网+教育”的思维模式,通过云录播平台,对优秀教师的示范课进行课堂直播、录播,也实时发送专家的评课意见和建议,使全省各地区的职业院校教师能够随时随地同步观摩这些好课,且能得到省内外优秀教师、职业教育教研员和相关职教专家的指导。从专家的讲解中知晓课好在何处,需要改进的地方在哪里,进而促进自身教学能力提升和专业成长。为此,研究院联合有关部门开发了基于互联网的“大数据+职教教师”专业发展支持系统(图4)。该系统以提升职教教师教学技能、改进职教教师教学方法为目的,运用大数据思维和云录播平台,通过课前指导备课、课中传授技巧、课后改进反思等方式,对参训职教教师的课堂教学进行科学化、精准化、个性化的点对点指导。

具体做法如下:在自愿报名、单位同意、知能测试和专家面试的基础上,从江苏省内职业学校中选取参加培训的教师,组成培训班。加入培训班的教师每周在云录播教室录制1~2次现场授课视频,相关专家通过网络平台实时查看参训教师

上课情况,也可以课后通过App查看参训教师的授课视频。结合对教学方案的审阅,专家对教师的上课情况和学生听课情况进行打分,并给出综合课堂评价,指出不足之处并提出整改意见。参训教师根据专家意见对自己的教学进行反思。平台还会定期对所有与培训有关的过程性数据进行分析,以此作为评价培训后教师专业发展效果的依据。这里收集的数据主要包括教师的教学反思文字、专家在各维度中的评分和质性评价文字、以及教师的课堂教学视频。系统会基于这三类大数据的特点进行不同类型的分析:(1)基于词义分析、观点分析等方法,对教师的教学反思和专家的质性评价进行提炼,总结出教师反思和专家评价的内容关键词和核心观点,从而帮助教师了解教学反思的趋势、反思能力的发展和专家指导的要点。(2)将专家对教师在教学能力各维度上的评分进行汇总分析,为每位教师在不同时间段的教学能力进行画像,并形成一段较长时间内的教师课堂教学能力成长图谱。同时系统还会基于专家评价的分数,绘制不同职业生涯发展阶段教师的专业发展能力总图谱,总结不同区域、不同学校、不同专业、不同阶段的教师专业发展的基本特征。这一结果可以为不同地区的教育行政部门对所辖地区职教教师的招、聘、用、管、培、评、晋提供决策咨询。(3)基于理论编码和视频动作捕捉技术,对所有参训职教教师的教学视频进行分析,收集课堂中教师的学生反馈、教学肢体动作、语音语调、

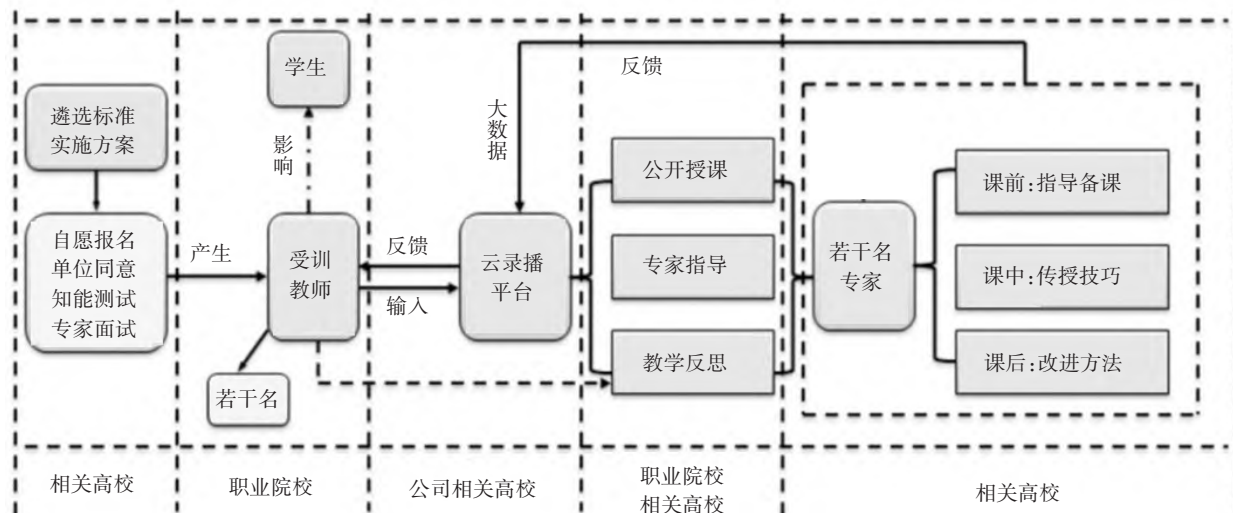


图4 “大数据+职教教师”专业发展支持系统

师生互动、动作演示等行为点,并利用大数据开展提升教师课堂教学效果的系列研究。

2.“大数据+职教教师”专业发展支持系统的优势和特点

无论处在哪个发展阶段,职业院校教师的专业成长,尤其是以课堂教学能力为中心的职业能力的提高都离不开相关专家引领、同伴合作互助、自我反思整改这三条途径。“大数据+职教教师”精准细培训模式立足职业教育实际,有效地整合了前述三条途径:一是通过职业教育研究专家和教研专家在职教理论、教学理念、教学实践方面引领职业院校教师提高职业能力,强化了专家引领的专业性和针对性。二是通过互联网冲破时空的限制,实现专家与参训教师之间、参训教师与参训教师之间跨空间的实时互动,不仅充分利用了教师课余时间,也节省了教师培训费用,还为跨学校、跨地区的同伴互助提供了平台和资源。三是通过专家对参训教师上课情况的点评意见来帮助职教教师进行自我教学反思,并将反思整改报告上传到平台,反馈给专家,专家再根据反思后的情况,进行跟进式指导,实现“听课—看频—点评—反思—交流”多轮反复的深入指导。总结起来,“大数据+职教教师”专业发展支持系统有以下两个特点。

一是运用大数据思维科学制定职教教师培训规划,通过云录播平台追踪职教教师的成长轨迹。该系统促成参训职业院校教师 and 教学指导专家在同一平台上进行平等对话,并将彼此对话的过程与记录保留下来,用以科学指导参训教师的专业发展。为让专家评价更加客观、公平、切近实际,研究院通过制定专家遴选标准,在全国范围内遴选出各类专家,组建专家库。参训教师每周录播1~2节云录播上课实况,专家会对其上课情况进行一对一点评。通过到参训教师所在学校的实际调研发现,处在不同发展阶段教师教学技能参训后都有不同程度的提升。

二是参训职教教师的教学反思从单纯专家引领式向“专家引领+自我反省”式转变,从“要我反思”转向“我要反思”,参训教师的自主性与积极性大大提升。教学反思是对教学过程或教学行为的反省思考,找出其优缺点,其作用是帮助教

师进一步完善教学设计、改进教学行为、提升教学能力、提高教学效果。通常有自省式教学反思、同事协作式教学反思、专家引领式反思三种形式,其实前两种教学反思也或隐或显地受专家影响。“大数据+职教教师”专业发展支持系统要求参训职教教师依据专家对自己上课情况的点评进行教学反思。既可以在专家指导下对自身的课堂教学情况进行自省式反思,又可以借学校开展的主题教研活动进行团体式反思。该系统通过记录、储存、分析职教教师培训过程的数据,并把结果及时反馈给教育行政部门、学校、教师,供其做出决策、调整方案、转换方式时参考。大多数培训过的教师反映,“大数据+职教教师”培训模式开阔了视野、转变了理念、坚定了自信,使他们更会教学了。

知识的快速迭代以及职教教师来源的多元化,使得职教教师队伍建设的重点从职前培养转变到职后培训上来。不同来源的职教教师、同一来源不同专业的教师、同一来源同一专业处在不同职业发展阶段的教师,其知识和技能基础不同,面临的教育教学问题不同,职业发展的侧重点不同,决定了培训内容、方法也会不同。如何借助信息化手段提供个性化培训方案,满足个性化参训需求,是各类职教教师培训机构需要花大力气不断研究的课题。

参考文献:

- [1]庄西真.建设“新职师”,培养“新职师”——职教教师的知能结构及其培养[J].职教通讯,2020(12):1-10.
- [2]韩志明.从三方面推进精细化治理[N].学习时报,2018-09-17(6).
- [3]杰弗里·H.格林豪斯,等.职业生涯规划[M].北京:清华大学出版社,2011:98-101.
- [4]庄西真.打造高质量的中职教师队伍:问题、理论与路径[J].职教通讯,2021(12):8-15.
- [5]赵德成,梁永正,朱玉玲.教师培训需求分析研究的回顾与思考[J].教育科学,2010(5):64-68.
- [6]庄西真.职业院校教师的专业发展:内涵特征、阶段划分与实现路径[J].中国高教研究,2022(4):97-102.