

中职“双师型”教师队伍建设的自组织发展研究

——以常州市L中等专业学校为例

张晶晶

(贵州师范大学 国际旅游文化学院, 贵阳 550000)

摘要:随着职业教育的快速发展,国家对“双师型”教师队伍的建设愈发重视,而中职教师的自组织发展是建设“双师型”教师的主要动力。利用耗散结构理论分析常州市L中等专业学校“双师型”教师队伍建设自组织发展的现有生成条件,针对教师专业技能培训体系不健全、未有效使用交流学习平台和出现职业倦怠情绪等问题,结合自组织理论群为建设“双师型”教师队伍提供有效对策建议。

关键词:双师型教师;自组织发展;中职

中图分类号:G715 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-6584-(2022)04-0033-04

习近平总书记指出,职业教育前途广阔、大有可为。从最初在职业教育发展的文件中提到“双师型”教师的培养问题,到最后出台专门针对“双师型”教师队伍建设的实施方案,国家对职业教育教师队伍建设已切中“双师型”教师这一重点。常州市L中等专业学校(以下简称“L学校”)作为第一批“江苏省中等职业学校领航计划建设单位”,确立以建设教师专业化发展的学习型学校为目标,全面推进教师专业化发展。教师专业化发展是一种组织的过程,根据指令的来源,指令来自系统内部的称为自组织,指令来自系统外部的称为他组织。^[1]一直以他组织建设“双师型”教师队伍在发展中其组织程度会降低,无序程度变大,无法实现建设目标。以他组织方式组织起来的教师按照自组织方式向“双师型”教师发展不但可行,而且这样的组织方式更有利于“双师型”教师队伍建设的可持续发展。

一、L学校教师进行自组织发展的现有生成条件分析

耗散结构理论是指一个远离平衡态非线性的开放系统通过不断地与外界交换物质和能量,在系统内部某个参量的变化达到一定阈值时,通过涨落系统可能发生突变,由原来的混沌无序状态转变为一种在时间上、空间上或功能上的有序状态。^[2]耗散结构理论适用于构建自组织系统需要条件,其研究了体系如何开放、开放尺度、如何创造条件走向自组织等诸多问题,因此耗散结构理论也可称为自组织的创造条件方法论。^[3]根据耗散结构理论提出的自组织系统所需的四个主要条件,对L学校“双师型”教师队伍建设的自组织发展的现有条件进行分析。

(一)开放性

耗散结构理论认为,系统的开放性是自组织的必要条件。^[4]一个开放的系统需不断与外界进行

收稿日期:2021-11-12

基金项目:2020年贵州省教育厅自然科学研究项目“‘双师型’教师培育模式下旅游管理硕士研究生实践教学研究”(JSCXJH(2020)012)

作者简介:张晶晶(1998-),女,江苏南通人。在读硕士,研究方向:职业技术教育。

物质、能量和信息的交换。L学校在建设“双师型”教师队伍的过程中始终与外界保持紧密联系,实现了环境的开放。在校企合作方面,L学校与78家重点合作企业签订“共培协议”,教师入职前进入企业工作一年,教学过程中定期进入企业提升教师的专业实践技能。在校际合作方面,L学校与江苏省内5所中职学校、5所高职学校进行“牵手行动”,与江苏省外6所中职学校签订《长三角品牌职校联盟合作协议》,与科研机构 and 高校建立战略合作伙伴关系,进一步实现资源共享、优势互补,提高教师的专业理论素养和教学科研能力。此外,L学校鼓励教师积极参加教学技能大赛和专业技能大赛,以赛促教、以赛促学,2021年L学校获奖数量位列江苏省前列。L学校外部资源与内部资源的输出和供给为教师向“双师型”教师的自组织发展创造了广阔的开放性空间。

(二)非平衡态

Prigog-ine指出“非平衡是有序之源”,^[5]当系统内部出现差异时,系统处于不稳定的状态即远离平衡态。从教师个体来看,作为一名“双师型”教师应同时具备必备的素养、专业理论的素养和专业实践的素养,L学校未符合“双师型”教师标准的教师在这三方面存在不同程度的不足。从L学校的教师群体来看,受教育程度、企业工作经验和教龄等方面的影响,教师之间的教学能力、专业实践能力、科研能力等方面存在差异。从L学校的教师招聘条件变迁可见学校对教师学历的要求逐步提高,早期学校招聘教师只需本科即可,现在学校招聘教师则需学历为研究生。目前L学校现有教师550多人,硕士学历教师130人,具有副高级以上职称的教师130人。由此可见,L学校的教师无论是教师个体还是教师群体均存在差异,可使系统处于非平衡态。

(三)非线性

非线性是自组织系统的结构之所在、内驱力之所在。开放系统内含多元化、具有差异性和层次性的子系统,这些子系统通过互相碰撞与融合产生非线性作用,使得系统从无序向有序进行转化,并保持有序状态。^[6]根据“双师型”教师认定标准可知,L学校对于能够胜任“双师型”教师在教师资格、教师职称、专业技能、资历标准、教学能力和

科研能力六个方面均有一定的要求。教师在向“双师型”教师自组织演化时,这些要素不是简单地叠加,而是要相互作用、相互融合,才能产生非线性效应的正效应,使教师具备“双师型”胜任力。

(四)出现“涨落”

在自组织系统中,由于开放性、非线性和非平衡态的存在,势必导致自组织系统在沿着非线性轨迹运行过程中出现一定的“涨落”,在系统科学中的“涨落”也被称之为“起伏”或“干扰”。^[7]L学校的“双师型”教师队伍建设在自组织发展过程中出现的“涨落”主要来自于教师系统的外部环境的“干扰”,分别体现在家庭、企业和学生等方面。

二、“双师型”教师队伍建设的自组织发展困境

(一)教师专业技能培训体系不健全

在教师专业技能培训方面,L学校虽与合作企业签订了“共培协议”,安排教师职前、职后培训工作,但是企业在安排教师培训方面存在参与积极性、主动性不强等问题。主要表现为以下两方面:一方面是培训体系缺乏针对性。企业在安排培训之前,未先调查参加培训的教师在专业技能方面以及学习时间长短方面的需求,然后根据调查结果制定培训计划;企业在培训过程中,未考虑参与培训的教师在学历、企业工作经验和教龄等方面的差异,没有对教师进行分层分类培训,而是统一集中培训。另一方面是教师亲自参与实践操作的机会偏少。教师进入企业参加培训的主要目标是提升自身的专业技能,但是在培训过程中,由于企业在理论和实践课程课时安排中偏向于研讨和理论学习、企业培训场地和机器设备数量有限、参与培训的教师数量较多、教师动手机会较少,因此,企业给教师提供的专业技能培训无法有效地让每位教师在培训中实现个人成长。

(二)教师未有效使用交流学习平台

L学校对环境开放方面为教师提供了较多与外界交流学习的平台,但是教师在参加交流学习活动的积极性和主动性不足。教师未树立开放的思想观念,往往安于维持现状,乐于停在舒适圈,不愿意学习新的教学知识并改变自己原有的教学方式。有些教师虽参加交流学习活动,但只是单向接受学习,没

有参与交流,未实现该平台“双向奔赴”的功效。因此,虽然L学校为教师提供了开放的环境,但是部分教师的思想未能开放,导致专业课教师在向“双师型”教师自组织发展的过程受阻。

(三)教师出现职业倦怠

L学校教师群体中,主要是教龄偏小的教师易产生职业倦怠。教龄偏小的教师对工作中出现的问题预估不足,而中职学生普遍存在基础薄弱、学习习惯较差、理论学习理解能力较弱等问题,教龄偏小的教师对学生反复出现的问题或难以管教的学生,耐心逐渐消磨直至失去耐心,对学生产生厌烦情绪;教龄偏小的教师更易对学生建立较高的期望值,但当学生学习成绩低于教师的期望值时会降低教师的个人成就感和工作热情。在受访中,部分教师提及因怕家人担心或因不愿意与他人倾诉压力,最终选择独自承担压力。根据自组织理论,教师系统一旦封闭,不与外部环境交换信息,教师心理系统内部便会熵增,逐渐走向无序混乱,使教师陷入无助。^[8]职业倦怠的出现会形成教师职业高原现象,处于“高原期”的教师专业发展进程停滞不前,教师找不到发展的动力,导致该校“双师型”教师队伍建设的自组织发展进程受阻。

三、“双师型”教师队伍建设的自组织发展的对策

(一)构建校企合作教师培训长效机制

学校与合作企业构建教师培训长效机制的主要关键点有两个:一是需要相对正规、平稳、适应的制度系统;二是要从利益、监管等方面催动制度运行。^[9]在制定制度方面,首先邀请高水平的“双师型”教师参与制定企业培训课程计划,其培训内容要偏重技能操作,此外针对教师的个体差异需设置不同的技能培训模块,安排企业人员进行分层分类的培训;其次受地理因素等影响,无法完全采用线下教学,可借助现代信息技术,采取多元化的线上线下结合的混合式培训方式;最后健全和完善培训激励制度,从专业技能和学习态度进行评价,并将培训成绩与年度考核、评奖评优等方面建立联系。学校构建校企合作教师培训长效机制,通过循环使用企业资源,建立稳定的教师校外

培训基地,有助于节约时间成本和人力成本。

(二)坚持开放自由与独立自主相结合

系统开放的尺度位于零与一百之间,开放程度为零,系统成为由内消亡的封闭系统;完全开放,系统则失去边界与外部环境融为一体。^[10]系统的开放尺度强调了教师在与外界进行交流学习时要坚持开放自由与独立自主相结合的必要性,把握好开放的尺度。在学校方面,学校既要继续保持与国内的校际合作还要开展与国外的校际合作,将高质量的外校教育和学术资源引入本校当中,以“他山之石可以攻玉”的思想,丰富本校的人才培养能力。^[11]值得注意的是在借助国外优秀先进的师资培养经验时,还需立足L学校的实际情况,学习借鉴的同时保持独立性。在教师方面,教师要打破“个人主义”或自我封闭的学习生活状态,要树立资源共享、合作共赢的意识,充分利用学校提供的交流学习平台。值得注意的是,在学习交流时要保持独立自主,绝不盲从。在家庭方面,教师需平衡好工作与家庭,注重与家庭成员的沟通,以取得理解与支持。

(三)完善教师激励考核机制

自组织协同理论在研究系统自身如何保持自组织活力时,提出要制定一定的规则、以一定的参数进行调节,然后放手让子系统相互作用、产生序参量运动模式,从而推动整个系统演化。^[12]教师在向“双师型”教师演化过程中自组织发展的两大阻力分别是来自内部惰性和外部困难,两大动力是依靠内部个人素质提高和外部激励机制。针对内部惰性,学校需以教师为本完善激励机制,提高“双师型”教师的薪酬福利待遇,调动教师自我发展的主动性,提高教师向“双师型”教师发展的积极性。针对外部困难,学校需制定相关考核机制,创造良好的“你追我赶”态势,斜坡上的球“不进则退”,树立教师的竞争意识。还需关注教师心理健康,为教师提供心理健康咨询服务,把握教师的心理动态,及时消除教师的职业倦怠症。通过完善教师激励考核机制,借助外界推动力量促进教师克服惰性并提高个人素质,实现“双师型”教师队伍建设的自组织发展。

参考文献:

- [1] 吴支奎,魏文静.从“他组织”走向“自组织”:论技术嵌入背景下课堂教学形式变革的路向[J].中国教育学刊,2018(10):73-77.
- [2] PhilipCooke.The new wave of regional innovation networks: Analysis, characteristics and strategy[J].Regional Industrial Research Centre for Advanced Studies,1996(2):159-161.
- [3] 吴彤.自组织方法论研究[M].北京:清华大学出版社,2001.
- [4] (美)埃里克·詹奇.自组织的宇宙观[M].曾国屏,译.北京:中国社会科学出版社,1992.
- [5] 湛垦华,沈小锋.普利高泽与耗散结构理论[M].西安:陕西科学技术出版社,1982.
- [6] 何旭娟,张星星.基于耗散结构理论的思想政治教育获得感研究[J].当代教育论坛,2020(6):105-109.
- [7] 王屹,方绪军.职业教育专业自组织系统的四重逻辑及重构[J].中国职业技术教育,2019(14):38-43.
- [8] 吕霞.自组织理论视野下高中教师职业倦怠的研究[D].济南:山东师范大学,2016.
- [9] 刘洋.W市某机关“访惠聚”工作队参与社区治理的长效机制研究[D].兰州:兰州大学,2021.
- [10] 沈小峰,吴彤,曾国屏.论系统的自组织演化[J].北京师范大学学报(社会科学版),1993(3):79-88.
- [11] 王燕丽.基于教师职业生涯规划的教师评价与激励机制——以江西省高校为例[J].襄阳职业技术学院学报,2021(2):17-20,48.
- [12] 许胜兰,李俊飞.高职教师在职继续教育与技能提升路径构建[J].襄阳职业技术学院学报,2021(1):5-8.

Research on the Self-organized Development of “Dual-qualified” Teachers in Secondary Vocational Schools

—— Based on the Changzhou L Secondary Vocational School

Zhang Jingjing

(Guizhou Normal University, Guiyang Guizhou 550000, China)

Abstract: With the rapid development of vocational education, China pays more and more attention to the construction of "dual-qualified" teachers, and the self-organized development of secondary vocational teachers is the main driving force for the construction of "dual-qualified" teachers. The dissipative structure theory is used to analyze the existing conditions for the self-organization and development of the "dual-qualified" teacher team construction in Changzhou L secondary vocational school. Then, combined with the self-organization theory group, it provides effective countermeasures and suggestions for the construction of "dual-qualified" teachers.

Keywords: "dual-qualified" teachers; self-organized development; secondary vocational schools

(责任编辑:姚继琴)