

职业教育“双师型”教师专业发展的“内卷化”及其破解

李晓娟

摘要:培育一支高水平的“双师型”教师队伍是提升新时代职业教育质量的核心要素,教师的专业发展是培育高水平“双师型”教师队伍的实践路径。然而,在“双师型”教师的专业发展过程中出现了整体规划意识薄弱、身份认同障碍、自我发展效果不佳的“内卷化”现象,这是由系统思维的缺乏、合作性文化氛围的缺失、选聘标准的错位、评价的失序、伦理的弱化五方面造成的。为了破除教师专业发展“内卷化”的“硬约束”和“软约束”,可以从以下五个角度着手:系统思考,开发多方沟通途径;建立学习共同体,实现教师团体合作学习;改变心智,建构合理选聘标准;建立共同愿景,重视评价制度改革;超越自我,重视教师职业伦理。

关键词:职业教育;“双师型”教师;专业发展;“内卷化”现象

基金项目:2019年度广西职业教育教学改革重点研究项目“基于引领‘双高计划’高职院校内涵发展的高水平领军人才培养研究”(项目编号:GXGZJG2019A032)

作者简介:李晓娟,女,南宁师范大学教育科学学院2019级硕士研究生,主要研究方向为职业教育课程与教学论基本原理。

中图分类号:G715

文献标识码:A

文章编号:1674-7747(2020)06-0085-09

“双师型”教师群体的专业发展是提升新时代职业教育人才培养质量的核心力量,同时也是推动现代职业教育内涵式发展的内在需要^[1]。2019年1月,关于《国家职业教育改革实施方案》的通知明确提出:“实施职业院校教师素质提高计划,建立100个‘双师型’教师培养培训基地”。随后,《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》从改革教师准入制度、完善专业标准体系以及建立多元培养格局等12个方

面对“双师型”师资队伍的培养提出了具体要求,“双师型”教师队伍的发展面临着巨大机遇。但是,当前“双师型”教师的专业发展陷入了“内卷化”困境,这不仅抑制了“双师素质”的提高,也阻碍了新时代职业教育的转型与发展。因此,本文从“五项修炼”视角审视“双师型”教师专业发展的“内卷化”困境,试为其专业成长的实践路径提供一条新思路,以便更好地培育出一批高素质、充满活力的特色“双师型”教师队伍。

一、三大典型:职业教育“双师型”教师专业发展“内卷化”的表现

“内卷化”是一个社会学概念,最早由美国人类学家戈登威泽提出,随后格尔茨在其著作《农业内卷化》一书中提出“农业内卷化”的内涵,后经黄宗智先生将其用于中国农业的生产过程中^[2],其意为:“在某个特定时期内,由于外部某些力量的限制而导致内部组织变得不断复杂和精密的现象。”^[3]“双师型”教师专业发展的“内卷化”是指由于受到某些因素的限制,使得教师队伍组织内部变得不断复杂,以致于难以平衡各因素的影响,从而出现了发展规划、身份认同以及发展意识的“内卷化”现象,致使其发展仅在某个范围内进行不断循环,缺乏实质性的突破。由于我国职业教育的发展模式趋向于设计模式^[4],该模式下的职业教育发展通常依靠外部条件支持,缺乏一定的内在动力,教师专业发展也缺乏自我激励因素,即便是在国家大力投入下也并未取得理想效果。随着职教规模的不断扩大以及招生人数的不断增长,具备“双师素质”的教师“产出”量远未达到对其的需求量,所取得的成效与投入不平衡,从而陷入了“内卷化”旋涡。

(一) 发展规划“内卷化”,整体发展意识薄弱

发展规划“内卷化”主要表现为“双师型”教师在专业发展的过程中缺乏整体规划以及统筹发展的意识,与外界联系不够密切,发展的连续性不强,主要表现在两方面。(1) 管理者缺乏系统的思考和整体规划意识。我国职业教育发展历程较短,缺乏可供借鉴的发展经验,以及受到传统“重器轻道”思想的影响,师资培训体系不够完善,与社会的联系不够紧密。而在一些职业教育发达的国家,如德国,不仅建立了“职前培养——入职培训——在职进修”一套完整的培训体系^[5],而且

其职业教育的发展与社会紧密相连,能根据社会和市场的需求不断调整自己的发展计划,整体发展意识强,从而有利于更好地促进教师专业成长且符合社会诉求。(2) 教师自我整体规划意识不强。很多职教教师缺乏完整、系统的职业发展计划。首先,在入职前对其职业的特殊性,尤其是对职业院校的“双师型”教师的认识程度不够,缺乏明确的自我职业发展规划;其次,在入职后也缺乏长远的发展目标,通常只有等到迫不得已时才参加培训学习进行专业发展。发展规划“内卷化”下教师的发展效果通常大打折扣,阻碍了“双师型”教师群体发展的步伐。

(二) 身份认同“内卷化”,出现认同危机

身份象征着一种社会地位,是通过他人与自我在不断互动过程中构建起来的一种象征社会地位的符号,依靠双方共同互动建立。教师的身份认同是个体在与外界持续交流互动的过程中得到他人对自己角色的认可,从而建构自我身份意义的过程^[6]。在这一过程中,教师通过把外界的规范与约束不断内化,不仅能够认识到自己的社会价值,还获得了较强的职业归属感,从而促进自身的专业发展。“双师型”教师身份认同“内卷化”是指社会对该群体的独特性产生了认知偏差,以及对其作用与功能做出了错误定位,使教师在专业身份认同的过程中面临着多重角色冲突的困境。这种困境主要表现在“双师素质”教师的专业权利受到一定限制,导致他们产生焦虑、自我怀疑的情绪,从而丧失教师职业归属感,缺失责任意识。诚然,区别于普通教育,职业教育具有很强的社会性、经济性、技术性特征,“双师素质”教师作为一类具有特殊素质的职教教师,与普通教师有一定区别。然而,在“双师型”教师专业发展的过程中,很多人对其认知还停留

在普通教育教师群体层面,没有意识到“双师型”教师群体的独特性。一方面,职业院校在选聘以及评价方面,依旧沿袭普通教育,过于重视学历和科研成果。另一方面,受到社会上一些片面思想的影响,教师本人缺乏一定的职业归属感和自豪感,出现了身份认同危机,从而使得教师与社会互动障碍,出现身份认同“内卷化”,不利于其专业发展。

(三) 自我发展“内卷化”,发展效果不明显

自我发展“内卷化”意为教师本人缺乏自我学习与发展的意识和内部动机,导致发展效果不明显、成果不突出。在提升教师理论素养和实践技能的动态过程中,需要政府进行顶层设计,号召行业企业做出贡献,要求学校积极响应参与,教师本人也必须转变心态、做出努力,只有多方推进、共同发力,才能更好地促进教师队伍的成长与发展。(1) 教师导向意识缺失。在“双师型”教师专业发展的过程中,教师本人未能意识到解决问题的重要性,难以很好地发现、解决问题,不能从根本上促进自我的专业发展。(2) 自我发展内部动机欠缺。教师本人是发展的主体,只有本人有强烈的自我发展意识,才能从根本上促进教师群体“双师能力”的培养。在自我发展“内卷化”中,教师缺乏自我专业成长意识,内部动机不强,对政策的反应不灵敏,缺乏积极的应对策略,只是迫于外界压力而非主动寻求自我能力和素质的提升,从而抑制了该群体整体水平的提高。

二、五大桎梏:职业教育“双师型”教师专业发展“内卷化”的原因

“双师型”教师群体的专业发展是一个多方共同推进的结果,政府、行业企业和学校都是外部因素,教师自身才是主体与内部因素。由于工具理性异化下系统思维的缺失、合作性学习氛围的

缺乏、评价方式的失序以及长期以来社会上对职校生的偏见,很多教师自身存在着观念上的误区,认为自己只是一名职业院校的教师,所教的学生都是“差生”,在教学中随便糊弄,没有必要进行自我专业发展。因此,尽管国家对教师的专业发展投入了大量的人力物力,但是教师本人缺乏自我发展的动力及缺失超越自我的意识,未能进行正确的角色定位,从而造成了发展的“内卷化”,阻碍其专业发展。

(一) 工具理性异化下系统思维的缺乏

德国社会学家马克斯·韦伯针对现代资本主义社会伦理的缺失和个人价值被边缘化的问题,提出了工具理性和价值理性两种价值范畴。作为一种手段性的存在和达到某种目的的工具,工具理性将人们按一定的规则进行分工、细化,它是社会发展进程中出现的一个合理存在。然而,工具理性异化下的资本主义经济社会和机器大工业生产往往是以“效率最优”为原则、以结果为导向,人们的主体性地位通常得不到保障,自由性被压制、个人价值被边缘化,迫使人们面临“片面化发展”的危险。由于过于细化的分工和过于繁琐的程序使得决策者只能看到一些细枝末节,缺乏整体思考和把握,导致各方沟通途径缺失,从而陷入“囚徒困境”。

在《第五项修炼》中,作者借“啤酒游戏”的故事向我们诠释了决策者系统思考和相互沟通交流的重要性,即他所提出的“今日的问题,昨日的解”,说明了问题的产生具有一定的滞后性^[7],强调要进行即时沟通。正如“啤酒游戏”中顾客、零售商和开发商的扮演者一样,管理机构中各层级的管理人员也在尽力扮演好自己的“角色”,每个人都从自己角度出发,基于自己所认为的最优利益做出决策,最终结果反而不利于整体发展,甚至

损害了整体的利益,从而出现了“1+1<2”的情况。在“双师型”教师队伍专业发展中,政府、行业企业、职业院校作为几个重要参与者,教师作为主体,四者之间既是相互独立又是相互联系的。但是,由于工具理性指导思想的异化,四者之间往往因为沟通途径有限而较少进行交流,政府不了解行业企业、职业院校和职教教师的真实需要和现实发展状况,后者也不能很好地解读政府的决策,四者之间产生了沟通壁垒,致使“双师型”教师群体陷入发展的“内卷化”。

(二)科层管理错位下合作性学习的缺失

韦伯提出的科层管理,本意是为了通过明确层级之间的关系以及确定不同组织成员的分工,提高工作效率。然而,由于科层组织管理过分重视按规则办事,导致了人情的冷漠和程序的繁琐,科层管理模式的错位压制了人的自觉能动性和创造性。(1)科层管理过于强调效率以及集体、社会的利益,对教师个人的现实利益关注较少。根据马斯洛的需求层次理论,只有当低级的缺失性需要得到较好满足时,才会出现自我实现的需求,自我实现属于最高层次的成长性需求。在科层组织管理下,教师个体的现实生活需求未能得到较好满足,使得教师缺乏自我实现与专业发展的动力和自觉性。(2)科层上下严格的层级关系,造成了科层组织制度下的人们习惯于服从上级的命令而不去思考其合理性,面对新出现的问题无法迅速采取合理措施,久而久之使主体失去能动性。加上僵化、繁琐的程序造成了教师之间欠缺友爱、融洽的工作氛围及专业共同发展的基础,集体合作学习的意识不强,往往都是“单打独斗”,更加不利于群体的成长与发展。由此可以看出,科层组织的管理模式本应该发挥其效率性,加快“双师型”教师专业发展的步伐,然而却成为了阻碍其专业发展的制

度枷锁,演变成其“内卷化”发展的“硬约束”。

(三)“道本器末”思想影响下选聘标准的错位

自孔子开创私学教育风气以来,历经科举制度的创立到废除,“学而优则仕”的思想扎根于人们心中,“道本器末”的传统思想占据半壁江山,至今在社会上还弥漫着对职业教育的轻视之情。我国职业教育发展历史还不长,从洋务运动“经世致用”的人才培养目标开启中国最早的职业教育制度到现代职业教育体系的建设^[8],职业教育体系的建构在很多方面依然需要借鉴普通教育。诚然,在职业教育体系尚且不完善的情况下,依托普通教育成长存在一定的合理性,但一味地和普通教育亦步亦趋,只会使得职业教育逐渐失去特色。选聘标准就是教师培养和专业发展的指挥棒,然而,现实的职教教师选聘标准过于强调教师的学历和科研能力,使教师不得不拿更高的学历证明自己的能力^[9],从而忽视了实践工作经验的积累,与职业教育培养目标大相径庭,与“双师素质”的内涵理念背道而驰。过于偏重学历和科研实力而缺乏实践经验的积累,使得很多高学历的教师到了职业院校不适应岗位要求,心理落差大,职业效能感低,从而失去自我专业发展的动力,使其发展走向“内卷化”。

(四)评价理念失调下评价制度的失序

评价具有导向、激励、调节的功能,科学的评价能促进教师群体的健康发展,相反,不恰当的评价机制也会损害教师队伍的专业发展。目前,我国职业院校实行的是奖惩评级制度^[10],看重教师发展的阶段性成果,重视外在表现,忽略了基于工作导向的过程性评价和教师自评。

1. 评价手段的外在化和定量化。受自然科学范式的影响,评价者通常采用硬性指标或者量化手段对教师进行评价,忽视了对教师内在精神品

质的考核。由于教育具有一定的滞后性,“教书育人”是一个“润物细无声”的过程,很多教育成果不会立即显现出来。外在的、量化的评价手段不能测量出教师人格、职业道德等心理层面的内在品质。过于重视一些即时、外在、表面的事物,忽视内在品质的评价,缺乏整体的、以工作过程为导向的评价机制,使得教师缺乏成就感,不断地否定自己,最终丧失自我发展的动力。

2. 评价主体的单一化。除了政府、企业、职业院校等人员,第三方机构以及教师本人也应参与到评价过程中,多主体评价有助于结果的客观性。目前,社会上对教师的自评未能引起足够的关注,同时也缺乏相应的第三方评价机构。即便一些院校在评价过程中要求教师进行自我评价,很多也是流于形式,未能真正理解教师自我评价的价值和意义,也未能使教师重视自评结果及分析,更不能解答其困惑及提供相应的帮助。久而久之,教师只是为了完成任务而进行自我评价,不能自觉进行实践反思,成为其“内卷化”发展的重要因素。

(五) 社会转型下教师职业伦理的弱化

我国正处于社会转型的关键期,社会转型中产生的新旧伦理观念冲突对教师职业伦理道德造成了一定的冲击和弱化^[11]。古代对于教师教育伦理高度重视,“学高为师,身正为范”是对教师职业的道德要求。古代的师徒制作为早期的职业教育形态,将伦理性原则看作首要原则,“一日为师,终身为父”就是对这种伦理原则最好的写照。青年从十二、三岁甚至更小年纪就跟着师傅学艺,与其同吃同住,共同生活,师傅将自己的毕生技艺传授给徒弟,同时还承担了培养徒弟人格的使命,教导徒弟学会做事、学会做人,而徒弟在把师傅的绝学发扬光大的同时也会把师傅当作自己的亲生

父母一样对待。这种亲密师徒之间的爱是双箭头的,师傅在整个技艺传授过程中有很强的获得感和幸福感,既包括物质层面,也包括精神层面,有较高的伦理自觉性。

近现代以来,尤其是改革开放以来,随着信息流通和社会职业更新迭代的速度加快及职业分工细化,教师职业的神圣地位受到了冲击,其自身的职业伦理道德不断弱化。加之招生政策上存在弊端,高职院校招生在最后批次,学生的学业成绩通常低于普通学校,社会上一些不好的言论盛行,使职业院校学生受到了一定的歧视。社会转型中市场经济的无序使人们对教师队伍的职业伦理道德缺乏足够的重视。政府缺乏相应的监管机构和机制,导致某些职业院校教师缺乏教师伦理道德,忽视学生人格的发展,在教学上敷衍了事,对学生没有尽心尽力。长久下来,学生能感受到教师的忽略和不重视,产生习得性无助心理,缺乏自信、产生自卑,也会对教师产生意见,疏远教师,使得教师产生职业倦怠从而缺乏自我发展的动力。

三、五项修炼:职业教育“双师型”教师专业发展“内卷化”的破解

彼得·圣吉提出,要建立学习共同体必须要开展“五项修炼”:系统思考、自我超越、改变心智模式、建立共同愿景、团体学习,其中,系统思考是核心修炼。学习型组织的“五项修炼”虽然最开始是针对企业管理提出的,但是它对于“双师型”教师的专业发展也有非凡的借鉴意义。

(一) 系统思考,开发多方沟通途径

基于整体改革层级关系,抓住关键,进行系统思考。“打蛇打七寸”,只有抓住关键矛盾,才能推动事物的质变飞跃,因此,我国相关部门在决策之前要找到问题的关键突破点,不能掉入治好“症状”的陷阱之中,忌讳“舍本逐末”。只有寻找出

“双师型”教师专业发展的关键要素,才能彻底促进其发展。(1)建立多方沟通渠道,扩展交流的途径。教育部门决策前要听取行业企业、学校和教师的诉求、满足其需要,不可为了所谓的“决策效率”草率做出决定。有必要在决策前进行充分的田野调研,了解实际情况,同时,召开听证会,听取各方意见和诉求,坚持整体利益最优原则,合理协调各方诉求。(2)搭建企业和学校的双向沟通平台,促进企业和学校之间的双向沟通。校方和企业签订相关协议,要求企业承担一部分责任,为“双师型”教师的专业发展提供实训基地,基于现代学徒制,加大产教融合的力度^[12]。企业将自己对于培养人才的规格和要求清楚地告知校方,教师根据企业的要求不断完善自己的知识结构和实践操作技能,更好地促进自己的专业发展。

(二)建立学习共同体,实现教师团体合作学习

“学习共同体”是社会学家斐迪南·滕尼斯在其著作《共同体与社会》一书中提出的,是指人们基于共同目标而建立起来的相互分享和交流的、具有强大内在凝聚力的社会团体,团体合作学习具有群体思考、知识共享等特征^[13]。由于学校科层制管理文化的弊端,压制了教师自我发展的主动性,加上职业院校教师之间存在一定的非理性竞争,群体缺乏同伴互动以及知识共享的氛围,不利于“双师型”教师队伍的建设与发展。因此,建立教师学习发展共同体、实现团体合作学习,有利于发挥不同教师的专长,促使教师多重身份的认同与重构,促进教师专业发展实践的自我反思以及相互成长。学习共同体的建立要求教师团体内部必须消除恶性竞争,即使不要求团体成员拥有绝对一致的意见,但是为了团体利益,教师之间要有协调一致的行动。

1.学校要为教师学习共同体的建立营造良好的氛围,创造一个轻松、愉快的合作环境,提倡教师通过“深度访谈”的形式进行团体之间的交流对话。由于“习惯性防卫”机制的影响,教师往往怕说实话,担心自己的观点与大多数人观点不同而受到他人嘲笑。因此,管理者要鼓励教师抛出自己的“假设”,接受团体内其他教师的建议,教师之间进行不同思想的交流融合,促进相互之间思想的升华。由于不同思维之间难免会出现一些冲突和碰撞,在这个过程中,没有谁对谁错,每个人都是平等的,此时需要管理者充当公正的团队主持人角色,调节不同意见,促使“深度访谈”的持续推进,助推合作性文化建设。

2.改革教师分科管理制度,进行项目和模块化教学改革,从而促使不同专业教师进行深度合作。目前,由于专业分类基础过于窄化,破坏了其内在连续性和整体性,割裂了教师整体素质的提高。因此,有必要在改革专业分科管理制度的同时扩大专业群范围,打破专业之间的壁垒,组织不同专业教师进行合作,促进教师互相取长补短。模块化教学在一定程度上弥补了不同专业分割所造成的弊端,将任务项目化、集中化,打破专业层级的纵向结构,在一定程度上改善了知识的分散和零碎化,有利于促进不同专业教师进行合作、相互学习,促进教师在专业发展过程中整体素质的提升,破除内部过于精密化的内卷化困境,从而实现“双师型”教师更好地发展。

(三)转变心智模式,建构合理的选聘标准

心智模式影响着我们对于周围事物的看法。由于受到“劳心者治人,劳力者治于人”的传统思想影响,职业院校对于教师的选聘仍然坚持唯学历论,未考虑到职业教育的本质特点。因此,职业院校的管理者需要转变心智模式,理解“双师”素

质的独特内涵,即高超的教育教学水平,娴熟的操作技术技能,丰富的实践工作经验以及独特的审美艺术^[14]。(1)重视教师“双师型”能力构成。“四个学会”的能力是学生适应未来社会的基石^[15],职业教育同样需要培养学生的专业、方法以及社会能力,让学生能够从从容面对未来多变的世界,拥有从事不同职业的关键能力。教师作为教学活动的实施者,要能在教学过程中很好地引导、培养学生的关键能力。(2)重视教师的项目式教学实施能力,舍弃唯学历论,着重考核教师的实践教学能力和自主创新能力,在选聘中体现技能水平和专业教学能力的考核。只有在选聘时舍弃唯学历、唯文凭,完善“双师型”教师队伍的素质结构与能力构成,才能从本质上促进群体成长,突破“内卷化”的“软约束”。

(四)建立共同愿景,重视评价制度的改革

目前,由于高职院校对教师评价手段单一化和定量化,教师“内卷化”发展严重。因此,高职院校需要重视评价制度的改革,从以下三方面发力。

1. 基于文化生态理论,建立教师群体的专业发展愿景,改变外在量化的评价目标和手段。(1)建立教师团体的共同发展愿景。共同愿景建立的前提是尊重教师个人专业发展的愿景,职业院校的管理者要明白教师个体内心深处最真实的想法,为教师专业发展提供实质帮助。在满足教师个体发展的前提下,管理者要从学校实际情况和特色以及发展现状出发,建立教师专业发展的共同愿景,促进教师团体的发展。(2)摒弃外在、量化的评价目标和手段,坚持内在和外在外在、定量和定性的统一。弱化科研能力方面的考核,更加重视实践教学能力,突出职业教育的实践性特征,将教师实践工作纳入到评价中,重视提升教师尤其是新教师的企业实践能力。

2. 重视基于工作整体的过程性评价。基于行动导向的工作过程是区别于普通教育的一个显著特征^[16]。职教教师的教学过程大多是基于完整的工作过程展开的,在工作情境中进行,而工作过程是一个动态的、发展的整体,不能人为地将其分割成独立的片段。在对“双师型”教师的教育教学工作进行评价时,若只看眼前结果,往往不能了解其真实水平。因此,相较于普通教师,要突出他们之间的差异性,基于完整的工作过程对其进行评价,坚持发展的评价观。

3. 坚持评价主体的多元化,重视教师的自我评价。(1)引入第三方评价。第三方评价往往能够克服一些自身的弊端,使评价更具有客观性和科学性。如聘请同行知名专家或企业的相关人员对其成果进行评价。(2)重视教师的自我评价,取消将评价结果与工资挂钩的制度。如果将评价结果与教师的工资联系,教师往往会担心自己因做得不好被扣工资而隐瞒自己的缺陷与不足,不利于教师的自我评价。同时,也会因为利益关系而破坏合作文化氛围,不利于学习共同体的建立。因此,评价结果不与工资挂钩,这不仅能促进教师勇于正视自己的问题,还能消除由于评价不当而带来的恶性竞争。因此,高职院校应该坚持问题导向,重视并督促教师进行自我发展的评价,鼓励教师及时发现问题,找到影响发展的阻碍因素,也可以建立教师发展工作室,提供相应的帮助,更好地促进其专业发展。

(五)超越自我,重视教师职业伦理

加强职业伦理建设是促进“双师素质”教师专业发展不可或缺的一部分,打破“内卷化”发展的内在桎梏,就要重视教师职业伦理。教师的职业伦理不仅体现在师生关系上,还体现在教师自我专业发展的意识上。一方面,教师需要重视自

我职业伦理建设,改变对学生的看法,建构一个和谐平等的师生关系;另一方面,教师的自我专业发展意识是促进其成长的内在动力,因此,教师要树立自我发展意识,实现自我超越。

1. 在学生观上实现超越。教师自身要转变心智,坚守教师职业伦理道德,改变对学生的看法,树立正确的学生观,做到因材施教。职业院校的学生和普通院校的学生在智能结构和智能类型上有着本质差异,个体之间存在智能类型上的差异^[17],每个人都是聪明的,他们之间的差异仅在于思维方式的不同。研究表明,普通院校的学生思维倾向于抽象思维,而职业院校的学生倾向于形象思维,更加适合在实践情境中学习操作技能知识。用传统方式对职业院校学生的成绩进行评价缺乏效度,不能真正评价出其真实水平,反而会打击他们的自信,甚至会让他们产生辍学的想法。因此,教师要树立正确的学生观,改变以往以学业成绩为重的评价方法,更加注重学生实践操作能力的培养,杜绝用一个标准衡量所有学生,尊重他们智能和人格上的差异,发掘每个人的特长,并对其循循善诱,做好“育人教书”的本职工作。

2. 在师生关系上实现超越。建立以爱为基础的平等师生关系,提高教师的教学效能感,从而促进其专业发展的意识。摒弃社会上对职校生的片面评价,建立平等的“双主体”师生关系^[18],教师在教学过程中起主导作用,把控大趋势,学生作为学习的主体,具有主观能动性,“双主体”的师生关系有利于平等师生关系的建构。以双方自我价值实现为前提,促进师生之间的互动和交流,既实现了教师的教学目标,也满足了学生的学习期待,从而构建以爱为基础的师生互动观,促使师生间进行良好互动,提升教师的教学效能感,激励“双

师型”教师的自我专业发展。

3. 在进修学习上实现超越。认识到职业教育的社会性、经济性、时代性等本质特征,根据社会发展不断扩充自己的专业知识和技能操作水平。

(1) 青年教师要树立正确的职业教育观念和孜孜不倦的学习态度。很多教师大学毕业就到职业院校任教,出现了“双校门”,即“校门”到“校门”的尴尬情况,缺乏一定的工作经验和实践经验。因此,为了更好地提升教学水平和实践素养,年轻教师要多去企业实践,向经验丰富的前辈多请教,利用寒暑假时间去企业工作,抛开教师的身份,把自己当作企业的正式员工,积累实践工作经验。(2) 年长的教师也要及时充电,完善自己的知识内容和结构。我们身处信息化时代,知识变化日新月异,一些年长教师缺乏一定的信息知识和素养,更加要注重学习,学会使用现代化、智能化的教学设备,了解社会发展的最新需求,利用各种机会进行研修和学习,实现“成长上限”的不断突破。

总之,“双师型”教师是具有中国本土特色的一个理论创新,从概念的正式提出至今不过短短二十几年时间。在这期间,“双师型”教师的发展取得了较大成就,职业教育教师队伍的整体素质也有了很大提高,但在迅速发展的同时也出现了一些容易被忽视的问题,如:自我专业发展意识不高、缺乏合作性发展的文化氛围、对伦理的关注不够等,恰恰是这些容易被忽视的问题阻碍了“双师型”教师的专业发展。因此,要建设一支符合社会发展要求的、高质量的“双师型”教师队伍,促使其群体长久发展,必须要改变现有的一些弊端,打破阻碍“双师型”教师发展的外在壁垒,激发教师内在的自我发展意识,树立系统发展、动态发展的思维意识,不断促进“双师型”教师的健康发展,最终促进现代化职业教育质量的提升。

参考文献:

- [1] 王慧, 施志刚. 高职院校“双师型”教师队伍培养的困境及其破解[J]. 现代教育管理, 2018 (11): 113-117.
- [2] 刘世定, 邱泽奇. “内卷化”概念辨析[J]. 社会学研究, 2004 (5): 96-110.
- [3] 陈国华, 吴晓蓉. 民族地区义务教育治理内卷化研究——基于云南省Z县的教育调查[J]. 教育发展研究, 2014, 33 (2): 38-42.
- [4] 徐国庆. 职业教育原理[M]. 上海: 上海教育出版社, 2007: 90.
- [5] 张银霞. 西方国家基于专业标准的职教师资培养培训体系建构[J]. 教育探索, 2016 (1): 139-143.
- [6] 李茂森. 教师身份认同研究[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2014: 18.
- [7] 彼得·圣吉. 第五项修炼——学习型组织的艺术与实务[M]. 郭进隆, 译. 上海: 上海三联书店, 2002: 6-9.
- [8] 米靖. 中国职业教育史研究[M]. 上海: 上海教育出版社, 2009: 126.
- [9] 庄西真. 学历与能力[J]. 职教论坛, 2014 (25): 1.
- [10] 魏春丽, 李峻. 基于组织氛围的高职院校青年教师职业发展困境及优化路径[J]. 教育与职业, 2018 (22): 94-96.
- [11] 张国. 从涂尔干理论看社会转型期高校教师职业伦理失范问题[J]. 江苏高教, 2018 (2): 34-38.
- [12] 欧阳河, 戴春桃. 产教融合的内涵、动因与推进策略[J]. 教育与职业, 2019 (7): 51-56.
- [13] 陈雅玲. 教师团队合作学习: 生态取向的教师发展机制[J]. 当代教育科学, 2011 (15): 26-29.
- [14] 罗环, 黄英杰. 培养复合型教师: 现代职业教师教育初探[J]. 教育理论与实践, 2019 (24): 18-20.
- [15] 联合国教科文组织总部. 教育: 财富蕴藏其中[M]. 北京: 教育科学出版社, 2001: 75.
- [16] 马庆发. 当代职业教育新论[M]. 上海: 上海教育出版社, 2002: 64.
- [17] 姜大源. 职业教育学研究新论[M]. 北京: 教育科学出版社, 2007: 9.
- [18] 王晶晶. “双主体”: 高校师生关系的重构[J]. 江苏高教, 2017 (8): 64-66.

[责任编辑 王文静]

The "Internalization" of the Professional Development of the "Double Qualified Teacher" in Vocational Education and Its Solution

LI Xiaojuan

Abstract: Cultivating a high-level "double qualified" teacher team is the core element to improve the quality of Vocational Education in the new era. The professional development of the teacher is the practical path to cultivate a high-level "double qualified" teacher team. However, in the process of professional development of "double qualified" teacher, the phenomenon of "Internalization" appears, which is caused by the lack of systematic thinking, the lack of cooperative cultural atmosphere, the dislocation of selection criteria, the disorder of evaluation and the weakening of ethics. In order to get rid of the "hard constraint" and "soft constraint" of the "Internalization" of teachers' professional development, we can start from the following five perspectives: focus on systematic thinking and development of multi communication channels; establishing learning community to achieve cooperative learning of teachers' groups; changing the knowledge and skill structure to construct reasonable selection criteria; establishing common vision and emphasizing the reform of evaluation system; surpassing oneself and emphasizing on teachers' professional ethics.

Key words: vocational education; "double qualified" teacher; professional development; phenomenon of internalization