

行动学习理论视阈下高职教师专业发展模式构建与实施策略

吕淑芳

摘要 行动学习理论与高职教师专业发展具有内在契合性,主要表现为:技术技能型人才的需求环境为高职教师的专业发展营造了问题情境、职业教育体系的优化与发展为高职教师的专业发展明晰了行动学习要点、高水平专业建设为高职教师的专业发展提供了学习契机、高职教师专业素养与行动学习的应用场域相吻合。基于此,在探讨行动学习理论的内涵、特征和高职教师行动学习机制的基础上,探索构建出由个体层面的“经验积累,问题提出”“专业引领,团队分享”“问题讨论,制定方案”“方案实践,不断改进”四个环节和组织管理层面的“问题情景设置”“专业建设,平台搭建”“制度推进,设置指标”“科学考核,合理评价”四个环节构成的高职教师专业发展模式,并提出相应的实施策略:营造开放包容的人文环境;成立项目引领式学习共同体;搭建高职教师行动学习平台;完善以人为本的师资管理制度。

关键词 行动学习理论;专业发展模式;高职教师;实施策略

中图分类号 G715 **文献标识码** A **文章编号** 1008-3219(2022)08-0060-06

作者简介

吕淑芳(1977-),女,江门职业技术学院副教授(江门,529000)

基金项目

2020年广东省哲学社会科学规划项目“产教融合背景下高职院校师资队伍建设研究”(GD20XJY35),主持人:伍百军;2021年江门职业技术学院重点项目“基于大师工作室的专业教师社会服务能力提升研究”(J21XYG001),主持人:吕淑芳

教师队伍是发展职业教育的第一资源,是支撑新时代国家职业教育改革的关键力量。进入新时代,随着国家对职业教育师资建设的支持力度越来越大,改革的要求也越来越高。2019年1月,国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》(简称“职教20条”)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,探索组建高水平、结构化教师教学创新团队^[1]。同年9月,教育部等四部门印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》,提出要建成一支师德高尚、技艺精湛、专兼结合、充满活力的高素质“双师型”教师队伍,并对职业院校师资队伍建设工作做出具体要求^[2]。因此,如何更好地促进职业教育教师专业发展、加快提升职业教育师资整体水平,事关职业教育

改革发展的进程和职业教育现代化的推进进程。教师专业发展就是教师的专业成长或教师内在知识结构不断更新、演进和丰富的过程^[3],对于高职教师而言,其专业发展必须符合高职人才培养及其所依托专业建设的要求,必须与相关产业发展和岗位需求相适应,必须侧重专业成长的实践性和应用性。而以实际问题为导向,基于行动学习理论探索构建高职教师专业发展模式,可为提升高职教师专业发展水平提供参考。

一、行动学习理论的内涵与特征

(一)行动学习理论的基本内涵

亚里士多德认为人的本质是“理性的”,这一特征使得人所从事的具体活动是一种有目的的

活动,是“行动”(action)而非简单的“行为”(behavior)^[4],人类由此产生“做中学”等类似行动学习的观念。真正提出行动学习理论的是英国学者雷格·瑞文斯(Rey Revans),该理论于上世纪50年代在英国得到广泛应用,后陆续被许多知名公司引入企业培训,被称为实践教育和发展最有效的方法之一^[5]。雷格·瑞文斯的行动学习理论主要有以下两点:第一,凡是学习必须建立在一定的实践基础上,通过行动构建学习过程;第二,最高效的学习是通过人际互动与社会交换实现的。有学者用公式“L=P+Q”(L即Learning;P即Programmed Knowledge;Q即Questioning Insight)表达,意在说明学习的真谛是程序性知识与解决实践问题的统一。此后,诸多学者对该理论进行了深入研究,例如,英国学者伊恩·麦吉尔(Ian McGill)、利兹·贝蒂(Liz Beaty)、迈克·佩德勒(Mike Pedler)等人都进一步拓展了行动学习的概念内涵。总之,无论学者们对行动学习理论如何定义,最后都在某一点上达成了共识,即认为行动学习是学习主体以问题为导向,与小组成员形成学习共同体,在投入相应行动后,学习主体进行反思或思考,使具体问题得以解决,以至更新或丰富原有知识体系的过程。由此可见,行动学习既是一种理念,也是一种方法,它强调个人发展需要学会学习、向实践学习,同时强调要掌握反思的方式,将外在信息有效内化。

(二)行动学习理论的主要特征

行动学习理论的主要特征主要表现为以下四个方面:一是问题引领性。行动学习要求以现实问题为主线,学习者被置身于问题情境中,对相关问题有一定的经验积累和基本认知,所在组织或环境也亟待解决这些问题。因而,这些问题除了真实性,还应具有一定范围的同质性,从而有效推动行动学习的后续开展。二是小组合作性。行动学习突出学习的互助性,每个学习小组就是一个学习共同体,发挥“问题提出”“交流学习”“激励反思”“技术支持”等平台功能。学习者个体在小组内部扮演“求助者”“建议者”“批评者”“技术支持者”等角色,共同探索问题的解决方案。三是主体参与性。行动学习的假设前提之一是一个人有意愿和决心改变个人行为,个体的学习态度是取得较好学习效果的必要充分条件。因此,主体参与性是指只有学习者在情绪、思维、行动等方面都能自觉、主动参与到学习中,才能提升学习效果。四是反思质疑性。“反思”是行动学习过程的关键,是个体取得学习效果的决定性行为。“反思”与中国古代儒家提出的“三省吾身”有异曲同工之妙,都是思维

向内,对准自身问题所在,包括思想、认知、行为等。“质疑”则是对小组其他成员的观点、认知、行为等提出疑问,并给予建设性的指正。上述四个特征都具有典型的实践性和行动性,对提升高职教师专业性具有指导意义。

二、行动学习理论与高职教师专业发展的内在契合

师资水平是衡量教育质量高低的关键要素,高职教育的高质量发展必须依赖高水平师资队伍。职业教育的本质属性决定了其师资培养的专业实践性,这与行动学习理论的“Q”^①要素是一致的。实质上,高职教师个体的专业发展过程就是行动学习理论的应用过程。从行动学习发生的逻辑要点看,影响高职教师专业性的内外要素与该理论形成了多个契合点。

(一)技术技能型人才的需求环境为高职教师的专业发展营造了问题情境

在我国从制造大国迈向制造强国的征程中,加快培养制造业发展急需的高素质专业技术技能人才是关键,这对承担培养高素质专业技术技能人才重任的高职教育带来新的挑战,也对高职教师专业发展创设了新的问题情境。第一,科学技术迅猛发展,增加了人才培养的复杂性。随着智能化时代的到来,信息技术更新换代速度惊人,对技术技能人才培养要求更高,人才培养内容和方式急需创新与改革。第二,争夺高端制造业高地的竞争激烈,加剧了技术技能人才培养的竞争性。技术问题突破的关键在人才,高端制造业需要高素质技术技能人才不断解决技术研发问题。第三,我国行业企业的转型升级使人才培养过程处于动态变化中。转型升级过程是技术标准不断升级或突破的过程,其技术人才培养也处于适应期,这种动态发展使得人才培养更加复杂。

(二)职业教育体系的优化与发展为高职教师的专业发展明晰了行动学习要点

“职教20条”明确提出将职业教育作为与普通教育同等重要的类型教育,标志着我国职业教育体系初步形成。同时,“职教20条”从7个方面提出了20条优化职业教育体系的举措,其中“制度体系”“国家标准”“育人模式”“办学格局”等直接为高职教师专业化发展指明了行动学习的要点。行动学习要点一为“高层次应用型人才培养体系的

① 此处“Q”是指上文提及的公式“L=P+Q”中的Q,即有洞察力的提问(Questioning Insight)。

完善”。国家从三个方面为高职教师指明学习方向：“学历提升”为教师专业理论水平的提升提出了学习要点；“实践技能的提高”对教师专业实践能力提出了新要求；“军民融合”为教师专业服务能力的拓展提出了新方向。行动学习要点二为“国家各项教育标准的落实”。职业教育标准必须与产业发展相结合，包括专业、课程、教学、实训建设标准以及“1+X”证书制度等，以适应产业升级需要。行动学习要点三为“产教融合校企‘双元’育人模式”。现代职教体系是一个开放系统，需要与当下产业、企业等有效互动，这为“双师型”教师的行动学习提供了条件。行动学习要点四为“社会力量的积极参与”。吸收社会力量参与职业教育，除了需要政府支持外，更需要职业教育自身的主动性与积极性，而教师的专业行动则是其关键力量。

（三）高水平专业建设为高职教师的专业发展提供了学习契机

加强师资队伍建设和实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的重要内容，为高职教师专业发展提供了学习契机。第一，“建设专业化、结构化、高水平教学团队”为高职教师实施行动学习提供了平台。高职教师个体的专业水平具有差异性，教师个体的专业成长容易受到外在环境的影响，在高水平教师团队中，教师形成专业发展共同体，个体之间优势互补，在解决问题中实现专业能力共同成长。第二，“培养专家型、领军式的高层次带头人”为教师专业发展提供了专业理论学习的方向和标杆。团队带头人是整个团队建设的关键，其高超的专业能力和扎实的专业素养为团队其他成员专业成长提供了学习榜样，起到很好的引领带动作用，同时其所拥有的丰富资源也为团队成员专业成长提供了便利条件和重要学习契机。第三，“培养行业顶尖高技艺工匠师”为高职教师专业发展提供了专业实践学习的动力和方向。职业教育高水平专业建设的目标是为产业发展培养前沿技术能手，因此要求师资队伍中要有顶尖的“工匠师”，即专业实践方面的能手，这是教师专业学习和成长的重要方向。

（四）高职教师专业素养与行动学习的应用场域相吻合

职业性和实践性是职业教育区别于普通教育的本质特征，高职教师专业素养是职业教育本质特征的体现，也是满足其实施高素质技术技能型人才培养的需要。根据2019年8月教育部等四部门印发的《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》，职业教育新教师准入制度聚焦专业教师双师素质构成，除了具备专业理论学习背景外，还必须有3年以上的企业实践经历。因此，目前我国高

职教育培养的专业教师基本是按照“素质”说进行认定与考核的，他们需要具备三个方面的基本素质：一是教师教学理论素养，即掌握了传授知识与技术技能的基本理论与技巧；二是系统的专业理论素养，即掌握了结构化的专业理论信息；三是专业实践素养，即积累了一定专业实践经历与资源。这些基本素养涵盖了教学、专业建设、技术技能开发等人才培养全过程，与高职教师实施行动学习的应用场域相吻合。

三、基于行动学习理论的高职教师专业发展模式构建

高职教师专业发展有一定的内部路径，准确把握其行动学习机制，是构建高职教师专业发展模式的前提和基础。

（一）高职教师行动学习机制

行动学习的假设前提主要有：第一，工作中的实际问题与挑战具有很强的个性特征，理论知识和相关经验不能完全有效解决具体问题，必须结合实际状况，重新设计解决该问题的方案。第二，工作中有足够的资源解决实际问题，只是这些资源比较分散。第三，学习目标十分明确，必须有效解决当下问题。第四，实践是检验新方案的唯一途径，同时学习者能主动反思个人行为。在此四个假设前提下，行动学习得到了建构主义等学习理论的强力支持，认为学习过程是学习者主动接收信息的过程，通过将新知识或信息重新编码，融进原有知识或经验中。因此，按照学习理论中“平衡——不平衡——新平衡”的循环路径，高职教师行动学习机制应该是：从“问题导向”开始，突破个人“平衡”点，小组或团队围绕问题研讨解决方案，使个人知识体系处于“不平衡”状态，随着问题的有效解决，个人进行自我反思，将解决问题的新收获与个人原有知识重新组合，使个人处于“新平衡”状态。在整个行动学习机制运行过程中，职业教育政策、所在组织发展情况、地方产业实力等社会历史环境都会影响最后的学习效果。

（二）专业发展模式构建

依据行动学习理论的内涵、特征以及与教师专业发展的高度契合性，基于上述关于高职教师行动学习机制的探讨，本文构建了以高职教师反思与质疑为中心的高职教师专业发展模式，见图1，该模式包括个体行动层面和组织管理层面，个体行动层面由“经验积累，问题提出”“专业引领，团队分享”“问题讨论，制定方案”“方案实践，不断改进”四个环节构成，组织管理层面由“问题情景设置”“专业建

设,平台搭建”“制度推进,设置指标”“科学考核,合理评价”四个环节构成,各层面所包含的四大环节皆一一对应,形成各自逻辑上的闭环环。

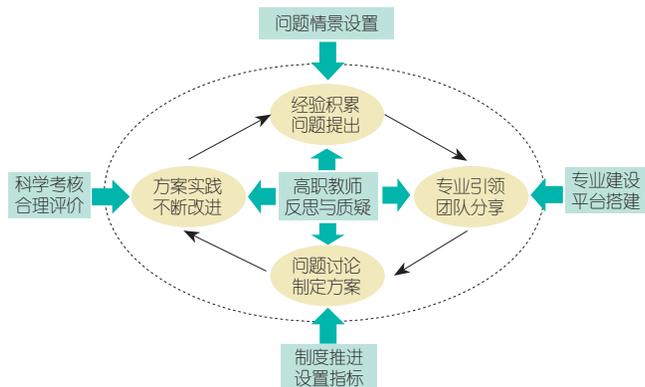


图1 基于行动学习理论的“四位一体”专业发展模式

第一环节的分析:从个体行动层面看,“经验积累,问题提出”环节是先导,也是行动学习理论的假设前提之一,该环节的关键之处是教师通过“反思与质疑”能提出真实问题。所谓真实问题一般有几个典型特质:该问题是专业领域里的热门主题词;该问题在专业教学等实践活动中频繁出现;该问题对专业发展有较深的影响。从组织管理层面看,“问题情境设置”环节是专业教师提出真实问题的助推器,通过搭建各类有关专业发展的交流与实践平台、提供职业教育权威部门的政策解读与数据统计等,使教师置身于前沿性、权威性、实践性的信息氛围中,催生其思想深处的问题与思考。

第二环节的分析:从个体行动层面看,“专业引领,团队分享”环节将教师个体的专业发展与所在组织专业建设进行衔接,这是信息化时期个体持续进步的必然选择。“专业引领”是所在专业整体发展的科学规划,使个体提出的专业性成为整体发展的一部分,又使整体规划为个性化问题解决指明方向。“团队分享”起着交流信息、整合资源的作用,对真实问题的准确性与有效性进行论证,将个性化问题逐步融合为专业整体发展的必然性问题。从组织管理层面看,职业教育的专业发展必须通过“专业建设与发展平台”这一环节,以便为教师专业发展提供专业实践性质的契机与资源。

第三环节的分析:从个体行动层面看,“问题讨论,制定方案”环节是进入行动学习的实质性一步,是“做中学”的具体体现。专业团队或小组以头脑风暴、专业研讨、主题调研等形式,围绕具体问题展开讨论,个体在不同形式的思想碰撞中使其知识体系失去平衡,此时的反思与质疑起着关键作用,只有在对自身的反思与对外在事物的质疑中才

能产生“失衡”。科学制定可行性较强的解决方案,是进入深度学习的重要准备。然而,从组织管理层面看,必须做好个人激励与团队引领,所以需要科学设置教师个体的绩效指标,同时从专业建设上提出整体建设指标。

第四环节的分析:从个体行动层面看,“方案实践,不断改进”环节是教师在落实方案的行动中学习专业知识的过程,也是进入深度学习的关键一环。从组织管理层面看,这里的实践不是教师的任意行动,是在组织管理层的辅助下,对方案实践过程进行监控,提出合理建议,为教师个体指出反思与质疑的方向,教师以此为据改进方案。个体的知识体系进入重新整理阶段,越接近问题解决,个体的知识体系越接近平衡性,由此形成经验积累,进入下一个新的行动学习循环中。

上述个体行动层面和组织管理层面各四大环节所形成的行动闭环环皆以教师的反思与质疑为中心,该中心起着两个方面的作用:一是参与或融合在每个环节中,每个环节中的反思与质疑是教师主动性、积极性的体现,也是引发该环节的关键要素;二是对于整个行动学习的效果的起决定性作用,即教师个体能否完成知识体系从“平衡”到“不平衡”再到“新平衡”这个循环,关键是反思与质疑。总之,上述构建的高职教师专业发展模式体现了行动学习的本质,实现了行动与思考的统合。

四、基于行动学习理论的高职教师专业发展模式实施策略

基于行动学习理论的高职教师专业发展模式的实施需要抓住两点:行动与思考,即一切策略应围绕如何推动教师的学习行为并保障与行动相统一的思考,具体来讲,要营造开放包容的人文环境、成立项目引领式学习共同体、搭建高职教师行动学习平台和完善以人为本的师资管理制度。

(一) 营造开放包容的人文环境

教师的专业性发展离不开所在组织的包容性。高职院校要为教师专业发展提供良好的人文环境。第一,塑造行政机构好风气。高职院校行政机构应带头,以优良的工作作风带动校风和学风建设。应树立优良的服务意识,即将教职员视为顾客,转变工作思维、创新工作方式、提升教师工作满意度,及时处理好各类服务工作中的矛盾与问题。应树立清廉的好风气,即中高层管理者要有清晰的道德底线,绝不以权谋私、权钱交易,做公正廉明的好干部。应统筹好行政机构之间的工作职责,避免出现相互推诿、矛盾激化、资

源浪费等不良风气。第二,塑造校园好学风。好学风是一所院校整体教风以及教师教研氛围的体现,是一种激励学生奋斗、鼓励教师突破自我的精神力量。好学风首先是全体师生有足够的学习内容和平等的学习机会,因此要鼓励教师开设更多课程,扩充学生选课范围,创新授课方式,给予学生更多的考核机会。其次要加强师生间的互动,鼓励教师参与学生的各项活动,同时设置相应的考核指标。第三,提升院校好形象。一所能吸引各类人才的院校一定是社会形象好、百姓口碑高的学校。学校应建设好网络校园,及时挖掘校园亮点并更新网络内容,同时加强与各大媒体的合作,在权威媒体上加强学校正能量、有特色的宣传介绍。学校要提升服务地方的能力和水平,为社区、公益机构等提供免费的技术服务,为地方企业提供无偿技术改造,为公共服务机构提供各类咨询。

(二) 成立项目引领式学习共同体

项目一词是舶来品,是在时间、资源等有限情况下,依据相应规则,为了某个目标或目的而实施的一系列活动。项目引领有两个要素与行动学习理论十分契合:目标或目的性,该要素与“问题导向”有直接关联性;依据规则实施行动,这与“解决方案”在逻辑上相一致。因此,成立项目引领式学习共同体则更有利于实施教师专业发展新模式。第一,要确定合适的项目。所谓合适项目,主要考虑是否与现代职业教育、本院校、本专业等战略发展相一致,是否能组建好合适的师资团队。这类项目主要有以下几种来源:教育主管部门、政府行政机构等下达的任务;院校自身改革需要,必须达成的目标;受地方政府或其他组织委托需要完成的任务;教师根据个人兴趣及专长而主动承担的各类项目等。有些项目具有常规性,有些则是临时性,所以项目引领式师资团队具有动态性。第二,建立师资人才库。从教师专业发展角度看,应按照专业群或专业大类建立人才库,便于各类项目进行人员选拔。师资人才库除了包含专任教师外,必须吸纳与专任教师数量相当的兼职教师加入。第三,明确基本原则。成立项目引领式学习共同体一般要遵循如下原则:目的明确性,即成立共同体的目的是完成项目;分工协作性,即每位成员都有清晰的分工,同时彼此之间都必须有良好的合作与交流;因事择人,即项目负责人必须根据具体任务挑选合适成员,保障其共同体的工作效率。

(三) 搭建高职教师行动学习平台

平台是行动学习的载体,行动学习的开展需要高职院校搭建适合的学习平台。第一,高职教师行动学习平台必须对接行业企业的关键信息,主要包括先进技术、岗位要求、

文化理念等信息,确保产业变化、岗位需求对技术技能人才培养的要求与教师专业发展的对接。第二,高职教师行动学习平台必须考虑在产教融合、校企合作的战略联盟下召集人才,以获得组织保障,并确保人才对接具有长效机制。人才对接形式多种多样,如:成立某技术工作室,选派产业企业方技术技能人才与教师共同入驻;实行换岗制度,双方互派技术技能人员到相应岗位,给予教师更多机会参与到专业实践活动中;教师带学生进入企业实习,了解企业文化和专业实践要求。第三,高职教师行动学习平台必须以具体项目驱动学习活动的开展。实践活动是人才开发的主流,人的潜力需要通过持续不断的实践探索才能被挖掘。人才汇集的平台只有赋予其使命才有生命和活力,产教融合、校企合作平台在项目驱动下就有了现实意义,教师的专业潜能才能被激发。具体项目主要涉及人才培养方面的课程建设、实践教学、教材开发以及技术工艺的创新、技术技能实践领域的问题解决等。

(四) 完善以人为本的师资管理制度

教师行动的主动性是实施基于行动学习理论的高职教师专业发展模式的充分必要条件,而除了教师个体因素外,师资管理制度是达成该条件的必要保障。西方管理理论认为,传统的人事管理制度是基于人做事缺乏主动性的人性假设,必须利用制度对其进行控制性、约束性管理;而以人为本的现代人力资源管理则基于人具有主观能动性和创造性的人性假设,所以制度更多是开发人才资源。因此,建立和完善以人为本的师资管理制度可以从组织层面促进、支持教师行动的主动性。以人为本的师资管理就是一切以教师发展为中心,尊重教师的人品、满足教师的个性追求,将个体发展与组织发展相结合。这种制度本质上是对人性看法的转变,也是对管理者角色看法的转变,管理者不再是命令者、控制者、权威代表人,而是服务者、辅导员、责任承担者。以人为本的师资管理制度主要体现在以下几个方面:一是注重制度形成或完善前的深度调研和科学分析,积极了解广大教师的需求和想法,在教师个体发展与专业建设、院校发展等各方利益主体间进行博弈。二是主体归位,明确职责,不求全能。从制度层面对教师个体进行职业发展的引导,及时让每位教师找准自己的方向,明确其发展路径中的职责,给予每个发展方向公平的选择。三是动态管理,创新激励机制。动态管理的实质是要求教师“能上能下”,当其绩效考核达标即上,否则即下,而与其个体相关的利益也随之变化。以上三个要点都集中在教师行动的主动性上,只有增强教师的积极性和主动性,其专业潜力才能真正被开发。

参考文献

- [1]国务院.关于印发国家职业教育改革实施方案的通知[EB/OL].(2019-01-24)[2022-02-03].http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.htm.
- [2]教育部等四部门.关于印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》的通知[EB/OL].(2019-10-16)[2022-02-03].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/201910/t20191016_403867.html.
- [3]叶澜.教师角色与教师发展新探[M].北京:教育科学出版社,2001:226.
- [4]潘天群.对技术时代人的行动的思考[J].自然辩证法研究,1999(11):35-38.
- [5]高松,汪金爱,林小桢,等.行动学习理论、实务与案例[M].北京:机械工业出版社,2014:21.

The Construction and Implementation Strategy of Vocational Teachers' Specialty Development Model from the Perspective of Action Learning Theory

Lv Shufang

Abstract The theory of action learning is inherently compatible with the specialty development of higher vocational teachers, which is mainly manifested as the demand environment for technical and skilled talents creates a problem situation for the specialty development of higher vocational teachers, the optimization and development of the vocational education system clarifies the key points of action learning for the specialty development of higher vocational teachers, high-level specialty construction provides learning opportunities for vocational teachers' specialty development, the specialty quality of higher vocational teachers is consistent with the application field of action learning. Based on this, on the basis of discussing the connotation and characteristics of action learning theory and the action learning mechanism of higher vocational teachers, we explore and construct a model by the individual level (including “experience accumulation, problem raising”, “specialty guidance, team sharing”, “problem discussion, formulating”, “plan practice, continuous improvement”) and the organizational management level (including “problem setting”, “specialty construction, platform building”, “system promotion, setting indicators”, “scientific assessment, reasonable evaluation”) to promote the specialty development model of higher vocational teachers, and put forward corresponding implementation strategies: creating an open and inclusive humanistic environment; establishing a project-led learning community; building an action learning platform for higher vocational teachers; improving a people-oriented teacher management system.

Key words action learning theory; specialty development model; higher vocational teachers; implementation strategies

Author Lv Shufang, associate professor of Jiangmen Polytechnic (Jiangmen 529000)