

# 基于名师工作室的高职教师专业发展共同体构建策略研究

■ 张晓冬, 马 昀

(江苏工程职业技术学院, 江苏 南通 226007)

**[摘要]**高职院校设立名师工作室,并以名师工作室为载体构建教师专业发展共同体,对高职院校深化教学改革、促进教师发展、加强校企合作、提高教学质量具有重大意义。文章深入剖析了基于名师工作室的高职教师专业发展共同体的内涵及其构建价值和构建路径。

**[关键词]**名师工作室;高职;教师专业发展共同体;构建

**[中图分类号]** G645

**[文献标识码]** A

**[文章编号]** 1673-0046(2022)8-0090-03

DOI:10.16227/j.cnki.tycs.2022.0445

2019年出台的《国家职业教育改革实施方案》明确指出高职院校必须多措并举打造“双师型”教师队伍,到2022年“双师型”教师比例要达到专业课教师总数的一半以上。各职业院校要加强产教融合,探索组建高水平结构化教师教学创新团队,团队中教师根据各自特长分工协作进行模块化教学<sup>[1]</sup>。高职院校设立名师工作室,并基于名师工作室构建高职教师专业发展共同体,无疑是提升教师队伍整体素质、培养“双师型”教师队伍、打造结构化教学创新团队的有效方式。

## 一、基于名师工作室的高职教师专业发展共同体内涵

### (一) 高职院校名师工作室

高职院校名师工作室是指在教育相关部门的组织指导下,用名师本人姓名及其所具备的教育教学特色命名挂牌并聘请名师担任领衔人,汇聚同一或相近专业的一线教师及行业企业的技术技能大师、能工巧匠、产业教授,主要围绕人才培养、教学改革、教师发展、校企合作、技能大赛等主题进行一系列产教研活动的研究型、学习型和实践型组织<sup>[2]</sup>。设立高职院校名师工作室,旨在以名师为“领头羊”,以认知情感为纽带,以合作共享为基础,搭建促进名师提升自我及中青年教师专业成长的平台,从而提高名师在本专业领域的影响力,提升中青年骨干教师的教学科研能力和社会服务能力,打造一支在高职教育领域内“拿得出、叫得响”的高水平结构化教学创新团队。

### (二) 共同体

“教师专业发展共同体”的内涵可以追溯到“共同体”理论。“共同体”是一个来自社会学领域的概念,一般表示生活在一个地区的有组织的社会群体或者拥有共同生活目标的人组织的社会群体。其概念最早由德国著名社会学家斐迪南·滕尼斯于1887年提出,指通过自然的方式建立起来的一种社会联系或者一种共同的生活

方式,但这种联系或者生活方式往往是基于一定情感基础且具有排他性。斐迪南·滕尼斯认为,共同体应强调人与人之间的密切联系、共同的精神意识以及对“共同体”这种组织形式的归属感与认同感。随着“共同体”概念受到美国社会学领域的广泛关注,其逐渐被应用到教育领域。

### (三) 教师专业发展共同体

教师专业发展共同体是由一群愿景相同,信念一致,拥有共同目标和追求的教师、专家学者,在现代教育理念的指导下,以平等姿态参与组成的研究型、学习型组织。它不同于一般的行政管理架构,鼓励一种源于教师内部的相互学习、相互协作、相互支持、共同成长。依托名师工作室构建的教师专业发展共同体,由名师领衔,以工作室为共同体的载体,为成员提供了共同的平台、共同的愿景和共同的语境。在共同体内部,所有成员受到和谐良好文化氛围的感染,共同研究、共同实践、共同反思,相互交流、合作共享,为实现共同的教育目标、信念目标而努力。

## 二、基于名师工作室的高职教师专业发展共同体构建价值

### (一) 精进课堂教学能力,提升实践技能水平

近年来,高职教育作为我国首创的教育类型,其发展备受国家关注。国家出台了一系列鼓励性政策和指导性文件,促进高职院校更新办学理念,激励教师持续提升业务水平。高职院校的教师唯有不断夯实专业技能,才能拥有高屋建瓴的视野,最终成长为本领域的行家里手。在名师工作室,共同体成员在名师的引领下参加各类教学和社会服务活动,在活动中相互交流促进,分享资源经验。在个体中汇集群体的智慧,使得中青年骨干教师在教学能力和实践技能表现方面更加成熟,新手教师快速成长。在传统管理体制下,教师的集体备课及共同参与社会服务活动存在诸多限制,如学校、学科

**基金项目:**“纺织之光”中国纺织工业联合会职业教育教学改革研究立项项目“基于名师(大师)工作室的高职纺织服装类教师专业发展共同体构建的探索与实践”(项目编号:2020ZJJGLX036);江苏省现代教育技术研究2021年度课题“基于现代信息技术构建高职教师专业发展共同体的探索与实践”(项目编号:2021-R-93027)

和专业的界限等,而高职名师工作室教师发展共同体则打破了这些界限,实现了跨学校、跨学科、跨专业的合作。无论是集体备课还是共同参与社会服务项目,共同体成员可以相互结伴、相互扶持、共同进步,在教学研讨或社会服务活动中各抒己见、集思广益、博采众长,实现观点的碰撞、头脑的风暴,最终达到提升教学实践能力、培养高素质技术技能人才的目标。

### (二) 创新研修方式,增强教研实效

传统的高职教师研修方式多为“自我研修”,即通过自主学习、自主探究完成研修任务。这种“闭门造车”的研修方式不仅效率低下且效果不佳。而高职名师工作室教师发展共同体则创新了高职教师的研修方式,推动高职教师由“自我研修”走上“协同研修”之路,大大提高了教研的实效<sup>[3]</sup>。名师围绕“现代学徒制”“‘1+X’证书试点”“课程思政改革”“基于工作过程的课程开发”等职教热点问题主持教研课题,并带动共同体成员共同从事教学研究。共同体成员围绕课题在教学实践中探索并形成独特见解,在分享讨论环节交换意见,得出共同的研修成果,再将研修成果运用到教学实践中,最后根据实践情况再次完善。在这一过程中,经过共同体成员共同努力,教研实效得到强化,也促进了共同体成员由经验型教师逐渐向研究型、专家型教师的转变。

### (三) 创设良好氛围,促成相互分享

在传统的学校组织形式下,高职教师之间往往缺乏交流,老教师即便拥有丰富的教学实践经验也难以发挥价值和余热,而刚刚走上工作岗位的新手教师则需要从头开始慢慢摸索、积累经验,从走上岗位到发挥价值又需要经历漫长的时间过程。作为研究型、学习型和实践型组织,名师工作室组织教师参与教研和社会服务活动,为教师提供了交流分享、互帮互助的平台,并营造了良好的教研和工作实践氛围。在教学和社会服务活动中,共同体成员难免遭遇各种问题,如果仅是单打独斗解决,需要耗费大量时间和精力,并且往往效果不佳。如果将这些问题拿出来供共同体成员一起探讨,集思广益,从不同角度提出不同的解决方案,则往往效果更佳。在互帮互助的文化氛围下,共同体成员专业知识共享、专业能力共进,形成了名师引领、相互交流、共同研究、打磨课堂,合作创新、展示辐射等多条工作路径,从而完成自我迭代与自我升级。

### (四) 调动主观能动性,提升教师身份认同感

高职名师工作室教师发展共同体是由一群具有共同理想信念、共同愿景的成员所组成,这使得名师工作室拥有共同的发展目标。在共同目标的基础上,共同体成员根据自身实际情况制定职业生涯规划,并朝着规划的目标和方向努力奋斗、砥砺前行。当共同体成员在集体目标的指引下,达成个人目标时,会情不自禁感受到鼓舞和激励,进一步提升教师身份的自我认同。此外,在高职名师工作室教师发展共同体中,教师找寻到拥有共同信念、共同使命、共同情感、共同价值观、共同语境的高职教育事业伙伴,内心情感有了倾诉和表达的对象,在与其他共同体成员交流分享、互伴互助、携手共进的

过程中,可以感受到共同的成长与进步,进而提高了自信心、增长了在高职教育事业深耕细作的工作动力。

### (五) 有利于专业反思,促进异质发展

美国学者波斯纳提出的教师成长公式为“成长 = 经验 + 反思”。但是,如果教师仅是独立反思,就会出现反思出发点单一、反思内容局限、反思水平有限等问题,反而不利于教师的专业发展。高职名师工作室教师发展共同体定期组织的经验交流活动则可突破教师的思维定式,帮助教师站在多角度看待问题,打破个体反思可能陷入的困局,促进教师专业反思和专业成长。教师专业发展共同体不是一个由个体简单相加的集合,而是汇聚了个性化力量的群体力量。共同体成员到名师工作室学习实践,归根到底还是要培养自身独特的教学风格、精进的实践技能,名师工作室根据共同体成员的年龄、知识结构、教学水平、实践技能等方面差异,为其提供个性化的指导,帮助其突破专业发展瓶颈,促进其异质发展。

## 三、基于名师工作室构建教师专业发展共同体的路径

### (一) 充分发挥名师引领作用

作为名师工作室的形象代言人及“领头羊”,名师是整个教师专业发展共同体的核心。高职院校名师拥有丰富的教学经验、独特的教学风格、精进的实践技能,因此,高职名师工作室教师发展共同体应充分发挥名师的价值,给予共同体成员更为全面、深刻的指导<sup>[4]</sup>。首先,名师作为工作室共同体的引领者,其引领作用不仅体现在学术水平上,还应体现在高标准的师德修养上。为此,名师应在提高学术水平的同时,规范自身行为,辐射其爱岗敬业、为人师表的个人魅力,为其他共同体成员树立榜样。其次,名师应成为其他共同体成员专业发展的助推器。一方面,借助自身的专业能力帮助共同体中其他成员提升专业水平;另一方面,分享自己的专业资源,支持其他成员开展教学活动及社会服务活动。最后,名师应将共同体成员紧密团结在一起,围绕共同的愿景形成强大向心力。当某个成员在教学或者社会服务活动中遭遇困难时,名师应及时动员共同体其他成员集思广益,从不同角度提出解决问题的方案,为其提供帮助。此外,名师作为工作室的主持人,学校及教育相关部门除了在前选拔上要予以足够重视,在后期对名师的培训和扶持上也要加大力度,可设立专项资金支持名师在国内外教学、行业组织担任要职,优先推荐出国(境)研修访学、参加国际交流,不断提高其影响力和知名度,还应建立名师培养跟踪、监督机制和阶段性的考核制度,进一步激活名师的业务水平和管理能力。

### (二) 产教融合构建结构化团队

借助名师工作室平台,高职教师专业发展共同体可以云集包括校内中青年骨干教师、行业企业技术技能大师、产业教授等在内的各类人才,构建产教融合的结构化团队。高职名师工作室教师发展共同体,通过加强校企合作、产教融合,促进成员共同制定专业人才培养方案,共同开发项目课程,共同编写活页式教材,共同指导学生创新创业活动,共同研制与开发新产品;行业、企业技术技能大师到校开设讲座,承担校内实践教学任务,

传播和践行企业文化;校内名师和骨干教师为企业员工开展业务培训,下企业挂职锻炼,积极参与企业技术攻关、咨询与服务,将企业实践成果转化为教学资源带进课堂<sup>[2]</sup>。通过一系列校企合作、产教融合活动,培养提升高职名师工作室教师发展共同体成员的实践能力、创新能力和管理能力,促进共同体成员的专业成长。此外,通过高职名师工作室教师发展共同体平台,引导共同体成员积极投身职业技能赛场,自身或指导学生参加职业技能比赛,在比赛中体验职业技能的精髓和奥妙,收获成就和自信<sup>[3]</sup>。最终将高职名师工作室教师发展共同体打造为产教研合作的平台、校企合作的窗口,实现校企深度合作、互惠双赢。

### (三)进一步完善工作室运行激励机制

高职名师工作室教师发展共同体不应是一个松散的组织,应有完善的运行管理制度对共同体成员提出具体明确的要求,使名师工作室的运行管理更加顺畅,以此提高共同体成员教研及社会服务活动的成效。高职教育的名师工作室应体现高职特色,因此在环境氛围的设计和日常管理方面,可参考企业的真实工作环境和运行管理模式。例如,有的名师工作室建有工作室运行管理与绩效考核系统,实施“工作室活动积分与奖励”制度。工作室安排专人负责管理,根据共同体成员的出勤情况、工作表现和工作业绩(包括参加教研活动次数、开设公开课的次数及效果、社会服务活动的时长和成效等),做好过程记录,按照工作室绩效考核体系进行量化考核。完善的工作室考核评价体系和有效的激励机制是共同体成员互伴互助、合作共享、促进自我成长的内在驱动力。高职名师工作室教师发展共同体以精进课堂教学能力、提升实践技能水平、促进专业发展为目标。对于新手教师而言,应从多维度考量其在参与名师工作室后的工作学习进步情况,并以完善的激励制度提升其自信心、满足感和成就感,驱策其实现可持续发展。

### (四)着力打造和利用信息化教学资源

问渠哪得清如许?为有源头活水来。网络信息技术的飞速发展,使得知识的更迭速度变快,作为高职院校的教师必须持续学习和实践,不断吸收新知识、勤于思考、提高信息化教学素养,从而适应时代的需求。引入信息技术,利用当前互联网上的各类优质教学资源,开展线上交流和培养,将是名师工作室教师专业发展共同体未来建设的趋势及亮点。一是利用信息化教学平台,线上推出名师课堂,示范、辐射教育教学成果,引领共同体成员快速成长。以名师为主创建名师线上课堂,打造精品课堂、特色微课,通过线上课堂展现“名师的风采”“名师的教学”“名师的代表作”等资源,同时,利用线上课堂开展网络教研和资源开发等活动。二是利用“一直播”等直播平台开设线上公开课。每一位工作室共同体成员每学期至少开设一堂线上公开课,通过教学直播,更好地掌握线上教学的规律和特点,提高线上教学的能力,提升线上教学的成效。其他共同体成员通过观摩,取长补短、开阔思路,同时在后台留言、评价,增强参与互动。三是开设名师公众号。通过公众号平台,推送各类教研及

社会服务活动的心得、体会及反思,促进线上线下交流、学习、讨论。此外,QQ、微博、手机 App 等都可作为高职名师工作室教师发展共同体线上资源建设与共享的平台途径。

### (五)充分民主协商实现平等交流

民主既是一种社会状态,又是一种治理要求,是建立在相互协商的基础上,它主张每一个成员都有权发表意见与看法。高职名师工作室教师专业发展共同体作为基于共同愿景而成立的组织,也需要做到民主。根据治理理论,各个治理主体是否能够做到协同合作,是否能够做到高效治理,关键在于各主体的参与程度。不同于传统治理体系的一元治理结构,高职名师工作室教师发展共同体倡导“多元治理主体”,在开展教研及社会服务活动或制定决策时,各共同体成员均有权参与其中并发表观点。面对目前高职名师工作室教师发展共同体民主参与缺乏的问题,有必要建立民主协商机制,具体来说要做到以下几点:一是要建立完善的对话协商机制,要给予每一个成员表达意见的机会,要通过意见的碰撞、妥协、融合而达到统一,比如制定工作室运行管理制度要广泛征求共同体成员的意见和建议;二是要建立透明公开的信息披露机制,高职名师工作室教师发展共同体在决策时要做到开诚布公,要通过畅通的信息渠道,满足各成员的信息知情权,同时要公开决策从制定到确定的全过程;三是要强化共同体成员民主参与的意识,杜绝“搭便车”现象,要通过鼓励成员参与决策、激励成员彼此沟通、加强自身能力建设等方式,不断调动共同体成员参与的积极性,提高民主参与质量。

### 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)[2019-02-13].[http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content\\_5365341.html](http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.html).
- [2]陈兆芳.名师工作室引领下高职教师发展共同体的构建[J].高等职业教育(天津职业大学学报),2016(1):8-10.
- [3]郭利军,朱行舟.基于名师工作室的教师专业发展共同体建构的实践研究[J].决策探索(下),2020(1):59-60.
- [4]薛媛.名师工作室引领下促进高职教师专业发展能力提升的策略研究[J].继续教育,2017(6):23-24.
- [5]李建红.开放、协同、创新:职教名师工作室共同体的构建[J].江苏教育研究,2016(18):38-41.