

职业院校教师专业发展共同体建设的价值及实践路径*

■肖称萍¹,李一鸣²

摘要:教师专业发展共同体是一个动态发展的、合作的、实践的共同体,由于成员的多元性、组织的开放性以及教育实践活动的丰富性、不确定性和复杂性,其建设需要通过理念的构筑、合理的制度规约、任务的驱动、示范引领、考核和评价来激发教师参与和交互。教师专业发展共同体具有促进教师经验交流与资源共享、价值认同与情感支持、专业发展和能力提升的价值功能,能够促进教师个体和群体专业发展和成长。

关键词:职业院校;教师专业发展共同体;理念构筑;制度规约;任务驱动;示范引领;考核和评价

中图分类号:G715

文献标识码:A

文章编号:1004-633X(2022)30-0048-05

当前,职业教育已进入提质培优的高质量发展阶段,造就一支专业化的教师队伍是重中之重。职业院校教师既要具备丰富的教学理论知识,又要有专业实践能力,教师的专业化发展要从显性知识和隐性知识两个方面来促进。国内外研究表明,教师共同体有助于教师之间开展合作、对话、反思和分享,实现知识的共同建构和优化,并据此改进教学方法和教学手段,持续不断地进行教学实践,以教师内部发展促进教师个体和团体专业发展和进步。通过创建教师专业发展共同体激发教师的主体生长性,将教师自我提升的意愿转化为实践行动,这既是新时代促进职业院校教师队伍专业化发展的有效路径,也是赋能职业教育高质量发展的题中应有之义。

一、职业院校教师专业发展共同体的价值

教师专业发展共同体是一种以分享与合作为核心,促进教师相互交流与学习的一种组织形式,对促进教师专业发展与教学质量的提高意义深远。

(一)职业院校教师专业发展共同体的内涵界定

19世纪80年代,滕尼斯在《共同体与社会:纯粹的社会学的基本概念》一书中首次提出了共同体的概

念。滕尼斯认为,共同体类似于血缘、地缘关系,是一种自然的和封闭的状态。后来马克思韦伯将这一概念进行了发展,他认为共同体的形成不但需要个人之间的共同处境,还需要对其产生“感觉”,并要在彼此行动中互相取向。美国著名教育家杜威将共同体的观点引入到教育领域,他认为学校即社会,是人与人之间的互动产生的思想与感情的共同体。教师共同体是一种对教师专业发展和教育质量提升的形式,可以分为教师发展共同体、教师实践共同体、教师学习共同体等。尽管业界对教师共同体的概念还未达成一致意见,但核心是一种持久的和真正的共同学习与生活,是一种基于知识、为了知识而组建起来的一种联合体,旨在通过知识的分享与共享来促进教师专业发展^[1]。

职业教育主要是为生产、建设、管理、服务一线培养技术技能型人才的一种类型教育,职业院校教师主要是向学生传授技术知识。相较于学科知识主要解决“是什么”和“为什么”,技术知识主要是解决“做什么”和“怎么做”的问题^[2]。这要求职业院校教师不单对课堂教学岗位工作任务要有具身认识,更要促进自身的知识体系由学科体系转向实践体系。此外,职业教育作

* 本文系2020年度江西省高校人文社科规划项目“江西省职业教育专业群与职业岗位群拟合度模型研究(项目批准号:JY20103)”的阶段性研究成果。项目主持人:肖称萍。

作者简介:1.肖称萍(1973-),女,江西万安人,江西科技师范大学职业教育研究院研究员、硕士研究生导师、编审,主要从事高职教育研究;2.李一鸣(1999-),女,江西南昌人,香港城市大学硕士研究生,主要从事公共管理研究。

为类型教育的核心特征就是产教融合、校企合作,其外在表征就是跨界性。职业教育的跨界属性要求教师既要掌握职业教育规律,又要紧跟产业行业发展趋势;既熟悉专业理论,又精通实践操作。所以,职业院校教师的专业发展具有与其他专业发展不同的特征,其共同体的内涵也有别于普通教育教师共同体。即职业院校教师专业发展共同体是指在学校推动下或自发情况下,以解决教育教学实际问题、促进教师专业发展为目的,职业院校教师、行业企业师傅、行政人员、科研人员等基于共同的目标和兴趣,组合而成的教师专业发展团队。其致力于通过团队成员之间的交流、对话、协作、反思等手段,借助研讨、项目、活动等形式,探讨教育发展,引领教师自身专业成长。由于职业院校教师专业发展共同体不再局限于校内,超越了固有的专业、年级等组织形式,加之组成成员的广泛性以及自愿组合的灵活性,使得其真正成为融入教育教学实践的促进教师专业发展的一种教师组织形式。

(二)职业院校教师专业发展共同体的重要价值

一是促进经验交流与资源共享。职业教育的类型特征与跨界属性,使得职业教育与行业企业联系极为紧密,其课程与教学也呈现为典型的工作过程导向和工作任务驱动,其教学内容与教学组织形式复杂,师资结构具有文化课、专业课和实践指导课的多元特征。在共同体中,聚集各个层面、各种类型的教师,集教、研、训于一体,搭建相互交流、研讨、模仿的学习平台,通过这个平台文化课教师、专业课教师、理论课教师、实训指导教师、新入职教师、骨干教师相互沟通、相互渗透。在其互相学习的过程中产生的诸如程序、方式、概念、模式、工具、经验等资源,成为共同体中个体的共享资源,这种共享的资源成为真实促进教师专业化发展的载体。

二是促进价值认同与情感支持。当前我国职业教育社会认同度低、生师结构不合理、生源素质参差不齐,教师工作任务繁重、工作压力大。在共同体中,教师围绕着教育教学或专业发展表达自我、展现自我,同时学习新知识、应用新技术、解决新问题。其在交流研讨、分享理念与经验的过程中,不但使原本孤立的个体变成交互的主体,激发了个体的热情与对目标的期盼,而且得到心灵的慰藉。基于共同的学习愿景与发展目标,达成价值认同和情感支持,成为职业院校教师做好工作的无限动力和信心。

三是促进专业能力提升和共同发展。职业教育突出的实践性特征要求教师既要掌握一定的专业理论知识,又要具备相应的实践操作技能,同时还需要将这些理论与实践转化为课程设计与教育教学能力。无论是文化课教师、专业课教师,还是实训指导教师,由于其入职前接受的知识教育和入职后参加的培训不系统、不全面,导致他们有的欠缺理论素养,有的缺乏实践操作能力,有的不懂教育教学方法。在共同体中,他们角色互嵌、对话协商,学习、观察、模仿、反思、借鉴,在交流碰撞中反思重构,在长期的潜移默化中受到感染与熏陶,历经思想的碰撞、观念的变革、经验的累计和技能的飞跃,进而提升专业技能,促进教师群体专业化发展。

二、职业院校教师专业发展共同体的类型

教师专业发展共同体是一种以自愿为前提、以共同愿景为纽带,以合作、分享为核心的一种非正式组织形式,具有实践性、研究性、专业性和开放性特点^[3],为教师个体和群体的专业发展营造了专业化语境。

(一)教科研协作共同体

职业院校教师的科研工作主要包括两类:一类是针对人才培养中的教学内容、教学组织、教学设计等课堂教学基本问题开展研究,旨在变革教育教学,提高人才培养质量。另一类是依托教师自身的知识储备,在服务行业企业的具体实践中引发了教师对理论知识的再思考、对课堂教学内容的重组、对教学情境的建构,进而将理论知识的习得与实践技能的训练等理实一体化的内容迁移到课堂教学中^[4]。为了促进教学质量提高和加强教师队伍建设,职业院校以专业或年级为单位成立教学教研组,负责开展专业、教学等系列集体学习研讨活动。这种教学教研组作为“教师集体学习型组织”,主要通过开展某一研究课题的集体研讨和关于教学实践的集体研讨,如集体备课、听课评课、赛课、课题研究等,在教与研的结合中提升教师专业能力。在教科研协作共同体中,教师扮演着领导者、任务承担者、协调者等多重角色,在持续推进任务完成的过程中,教师在集思广益、群策群力、协调重构中优化自身的知识建构和实践活动,从而完成新一轮的学习和提升。

(二)技能(教学)大赛共同体

技能大赛是对职业院校育人质量的一种展示和评价。技能(教学)大赛可以是校级的、市级的、省级的或国家级的。职业院校旨在通过组织师生参赛,提高教育

教学质量,营造学校教学科研氛围,凸显学校办学特色,提高学校办学水平。围绕大赛学校会成立以专业组或教研组为基础的团队,另外主要是相关专业课老师,包括学校指定的和自愿报名的,另外还包含行业企业专家、学校相关领导等“指导教师”。通过比赛前期准备、正式比赛以及赛后反思的团队合作,形成了一个以专业组群为核心结构的共同体。在这个共同体中,教师围绕参赛获奖这个共同目标,通过调查、讨论等方式对某一课程或技能实践进行共同研究,寻求突破。针对学生学情、课程内容、教学手段、技能训练等问题进行集体讨论、决策与管理,在团队合作中交换意见、达成共识,促进教师群体形成平等、合作的文化氛围。在课程教学与技能训练中,教师通过与同伴磨合、修正、互评、重构,目标与手段相结合、自身经验与他人建议融合,重新认识自我,弥合教育理论与实践的裂缝。通过团队的不断打磨,实现教师教育理念的更新和实践技能的提升。

(三)名师工作室共同体

名师工作室共同体是指职业院校通过引进行业企业能工巧匠,成立以某位名师特色命名的一位名师和若干骨干教师组成的基于专业背景的集教学、研究、培训于一体的教师学习共同体。名师工作室是我国本土化的一种职业教育教师学习模式,旨在充分发挥名师的带动辐射作用,带领更多专业教师进行专业技能训练和教育教学研究。名师工作室共同体实行名师负责制,强调教师成员强烈的自我发展需求和良好的团队合作意识。名师工作室通过名师专家角色的支持、建议,引领共同体各项活动的开展,其他教师从中进行反思性对话、去个人化实践、合作,从而实现分享教学资源 and 教学经验、头脑风暴反思教学与技能训练、“做中学”体验。在名师的引领下,集体质凝、分析、反思、发展、检测评价,进而共同构建知识、技能、策略,最终达成教师专业能力提升,增强教师集体效能感、归属感和认同感,甚至培养出教师的个人特色,收获外界荣誉与认可。

(四)教师教学创新团队

2019年1月印发的《国家职业教育改革实施方案》,提出“探索组建高水平、结构化教师教学创新团队”。随后,教育部颁发《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》,提出三年建设目标,启动国家级教学创新团队建设工作。2019年7月公布了首批120个国家

级职业教育教师教学创新团队立项建设单位,2021年8月公布了第二批240个国家级职业教育教师教学创新团队立项建设单位。与此同时,各省职业院校也启动了省级层面和校级层面的教师教学创新团队建设。教师教学创新团队是依托重点专业群,遵循专业—协作—创新的实践逻辑,围绕教育教学创新这个核心,由不同学科、不同单位(学校和企业)的教师组建的、以教师认同为助力、以群体协作为合力、以价值实现为动力,教师个体间相互承担责任,知识与技能互相促进互为补充的“双师型”结构共同体。具有数量与结构优势的团队成员围绕教书育人这个共同的愿景目标,在集体教研、企业实践、技术攻关、资源开发等活动中,通过不同领域、不同单位、不同个体、不同要素的交叉、碰撞及融合,集体攻关解决问题,从而寻求教师个人专业发展及由此带来的各种外显性的职业生涯的进步和教师团队建设的人力资源整合。

三、职业院校教师专业发展共同体建设的实践路径

职业院校在长期的教育教学实践中,形成的教科教研协作组、名师工作室、技能(教学)大赛共同体、教师教学创新团队等专业发展共同体,有利于优势互补、统整校企资源,提高教师队伍素质,促进教师专业发展。职业院校教师专业发展共同体是一个动态的、合作的、实践的共同体,由于成员的多元性、组织的开放性以及教育实践活动的丰富性、不确定性和复杂性,需要通过理念构筑、顶层设计、制度建设、机制完善来建设与培育,进而促进教师个人和共同体共同发展成长。

(一)共同的理念是构建共同体的基石

随着职业教育进入提质培优的新发展阶段,职业院校为教师提供广阔发展空间的同时也带来了挑战和压力。就教师个体职业生涯发展而言,职业院校教师面临着来自工作负荷、科研、管理环境、职业发展等方面的挑战和压力,功利的生态环境和过重的工作压力不利于教师职业生涯发展,也不利于教师职业归宿感和幸福感的建立。加之职业院校的文化认知同构不足,科层文化几乎占据了主流,忽视精神激励、缺乏人性化关怀,教师只是被动的制度执行者,自主意识和自组织能动性被抑制^[5]。职业院校要筑牢“以人为本”的理念根基,立足职业教育类型属性,尊重教师作为人的个体价值,而非仅从管理的角度一味地追求效益和效率,以“提供服务”为导向,引导教师将专业发展目标与学校

育人目标有机融合,增强教师职业幸福感和归属感;以专业服务巩固教师的专业坚守,进一步唤醒教师自主意识,引导其有意识地基于自身的问题,不断向内思考,构建起自我改善的判断力、执行力和创新力;构建灵活常态的教学管理机制,创生教学管理制度的弹性,尊重教师教学工作的复杂性和创造性,关注教育教学中教师的胜任力和教学情感、教学经历的投入程度,用有生命力的制度范式替代单向的制度设计。教师专业发展共同体的建立要从人文主义出发,既重视教学质量提升、组织发展,更要关注教师作为个人即组织成员的发展^[6],为其提供一个宽松的氛围,帮助教师产生职业归属感和安全感,从而能够安心从事各项教育教学工作。

(二)政策支持是共同体良性发展的保障

首先,确立教师专业发展共同体在职业院校发展中的正式地位。职业院校大都建立了形式多样的教师共同体,但这些共同体多是依据教师自愿组织而结成的或紧密或松散的组织,学校应该重视教师专业发展共同体在教师队伍建设和学校发展中的作用与地位,为共同体教师活动开展或任务完成配置必要的场所和时间,比如,从学校层面为教师共同体开辟校企合作基地训练教师实践技能。其次,从校级层面规划教师专业发展共同体的发展战略。针对当前教师专业发展共同体组织松散、管理缺乏的现象,结合学校发展规划,顶层设计共同体发展愿景和行动指南,建立相应的制度、实施细则以保障和服务共同体的发展。再次,从学校层面给予共同体资源支持。由于职业教育的跨界属性使得职业院校的教师专业发展涉及政府、行业企业、兄弟院校或其他组织机构的支持与协作,职业院校应以内部统筹和外部协调双轮驱动为共同体发展提供全方面的资源支持。

(三)任务驱动是构建共同体的有效途径

由于教师专业发展共同体的非正式组织属性和职能,需要通过具体、明确的工作任务或项目作为促进共同体建设的抓手。职业院校可以结合学校教师队伍、专业建设、人才培养等,以学年为时间节点,以共同的任务或目标愿景达成作为切入口,激发教师凝聚力,强化共同体成员探究、实践、合作的愿望。首先,任务的选取既要切合学校发展实际,又要考虑共同体成员的共同需要。如教师共同面临的教育教学亟需解决的问题、教师专业操作技能的训练问题等。其次,任务可以细化或

分解,任务或目标越具体越好,甚至可以细化或分解到个人,这样在共同体中,教师个体有目标指向、有参与热情,有主人翁意识。再次,任务或目标愿景实现成果要宣传推广^[7]。一个阶段的目标或任务达成后,要及时梳理、总结提炼和宣传,通过不同的平台将阶段性成果和经验进行展示,甚至试点推广。基于共同体的目标任务完成和基于教师个体专业发展双重驱动,一方面有利于进一步激发共同体成员的使命感、荣誉感和成就感,提升教师个体专业发展自信心与获得感;另一方面有助于教师共同体的可持续发展。

(四)考核与激励是促进共同体发展的突破点

有效的考核评价与激励是促进教师专业发展共同体持续发展的突破点。就共同体的发展而言,职业院校可以每年召开一次基于总结的 and 反思的共同体发展专题工作会,针对学年初制定的共同体发展的年度目标、开展的活动、任务的落实进行总结,根据年度总结与考核情况调整下一年度共同体的运行目标和资源配置,并对目标达成度运行良好的共同体给予精神层面的鼓励与嘉奖。就教师个体专业发展而言,通过职称评聘、绩效考核等人事制度改革,提高教师个体专业发展的紧迫感和积极性,同时,激励教师自觉提升教育教学的专业化水平。如结合职业教育类型特点,以科研在社会服务、反哺教学中的实用性和适用性为指挥棒,开展专业教学能力和实践技能水平双重考核,并实施分类聘用和岗位管理;提高教学育人业绩在绩效分配中的比重,建立基于岗位任务、能力素质和业绩贡献的激励制度,从教学任务安排、工作业绩考核到岗位绩效、职称评聘、评优晋升等方面真正向有贡献的一线教师倾斜。将教师个体与团队评价内容相结合、目标绩效相挂钩,团队成绩可转换成个人绩效,以增强共同体成员合作意愿与黏性。

(五)示范引领是激发共同体活力的重要方式

教师专业发展共同体不同于传统的行政组织,职业院校应将共同体作为培育教师队伍的主导团队,在提供服务的基础上发挥其示范引领作用。首先,重视选拔和激发共同体中“带头人”的引领作用,通过政策支持或倾斜,重点打造教师共同体的“带头人”“领头羊”,通过共同体中“教学带头人”“技能大师”“科研骨干”等专家型教师的领头功能,培植体现教师风格特色的学派,引领教师共同体的团队发展,进而带动教师个体发展^[8]。其次,促进教师个体成长的引领作用。由学校相

关职能部门牵头,会同二级学院或专业群,分层、分类、分专业为教师量身定制成长方案,指引教师在自愿的基础上组建或参与多样化的专业发展共同体,并提供相应的资源,引导教师专业发展,培植具有典型性和影响力的教学名师。再次,为共同体教师发展提供线上线上展示与分享的平台。立足教师共同体的发展目标或任务完成,通过阶段性、主题化的教学比赛、技能大赛、会议论坛等平台,为教师提供专业成长展示或交流分享的机会与平台。将共同体发展过程中采取的举措作共性化的处理,进行凝练、总结,并在学校、行业、区域内发挥示范引领作用。通过共同体教师专业成长的引领,辐射带领全体教师专业发展,促进全体教师专业能力提高。

参考文献:

- [1]李伟.教师共同体中的知识共享:困境与突破[J].教师发展,2017,(20):74-78.
[2]唐林伟.技术知识论视域下的职业教育有效教学研究[M].

杭州:浙江大学出版社,2017.63-76.

- [3]钟建林.学习型组织视野下教师专业发展共同体建设研究[J].教育理论与实践,2020,(20):25-28.
[4]朱雯珊.“双高计划”背景下高职院校教师发展中心功能定位与实施路径研究[J].职教论坛,2021,(10):85-89.
[5]刘源,门保全.核心能力视角下高职院校“双师型”教师培养路径研究——基于“圆锥式六维一体”能力模型[J].职教论坛,2021,(7):95-101.
[6]徐延宇.高校教师发展——基于美国高等教育的经验[M].北京:教育科学出版社,2009.21-22.
[7]崔群.教师发展视角下的专业共同体建设[J].基础教育论坛,2018,(8):5-6.
[8]金卫东.教师专业共同体建设和运行机制的校本化探索[J].上海教育科研,2019,(6):66-71.

作者单位:肖称萍 江西科技师范大学职业教育研究院,江西 南昌 邮编 330058;李一鸣 香港城市大学,香港 邮编 999077

The Value and Practice Path of the Construction of Teachers' Professional Development Community in Vocational Colleges

XIAO Cheng-ping¹, LI Yi-ming²

(1. Institute of Vocational Education, Jiangxi Science and Technology Normal University;
2. City University of Hong Kong)

Abstract: Teachers' professional development community is a dynamic, cooperative and practical community. Due to the diversity of members, the openness of organizations, and the richness, inaccuracy and complexity of educational practice, we should stimulate teachers' participation and interaction to build the community through idea building, reasonable system regulations, task driving, demonstration guidance, assessment and evaluation. Teachers' professional development community can promote the value function of teachers' experience exchange and resource sharing, value identification and emotional support, professional development and ability improvement, and then promote the professional development and growth of individual and group teachers.

Key words: vocational college; teachers' professional development community; idea building; institutional statute; task driving; demonstration guidance; assessment and evaluation