

## 集团化管理背景下的高职教师专业发展探索

○罗贵球 叶春珍

〔摘要〕在个性化与智能化生产时代,集团化管理背景下的高职教师专业发展成为一种新的教师专业发展路径。它不但内涵独特,而且可行性与必要性也比较突出。这是本文所要探讨的一个方面。在此之后的发展构想与发展策略探讨中,则希望能够为这方面的工作实践提供一些有价值的借鉴。

〔关键词〕集团化管理;高职;教师专业发展

〔作者简介〕罗贵球(1976-),女,硕士,广西英华国际职业学院副教授,研究方向:商务英语、跨文化实践、职业教育课程;叶春珍(1986-),女,硕士,广西英华国际职业学院副教授,研究方向:外国语言文学、应用语言学。(广西钦州 535000)

〔课题来源〕2017年度广西职业教育教学改革重点项目“服务‘一带一路’背景下高职商务英语专业的文化教学研究”(GXGZJG2017A017);2016年度广西职业教育教学改革研究项目立项“民办高职院校国际交流与合作研究与实践——以广西英华国际职业学院为例”的阶段性成果之一,项目编号:GXGZJG2016A081。

深化产教融合和校企合作,从而全面提高人力资源质量,是高职教育所遵循的原则。在此原则引导之下,高职教师专业发展的价值愈加突显。只有将这项工作做好,才会让高职人才培养质量的提升具有稳定的基础保障。而集团化管理背景恰恰给了高职教师专业发展的宝贵机会,使教师群体能够逐渐走出一条自身特色鲜明的发展进步之路。

一、两个基本概念的思考

(一)集团化管理

集团化管理,是在更大范围内进行整合管理的先进策略。该方式利用共享并整合优质管理资源的做法,使不同的成员能够相互结合而形成新的教育联合体,也就是基于品牌管理的视野,对管理方式进行统筹及总分协同,能优化高职教师的专业发展。实际上,为使教师专业得到均衡化发展,就有必要在科学教育管理基础上,破除原本存在的壁垒与限制,利用集团化的形式探索出一条有效的共同发展之路。

(二)发展均衡

教师专业发展需要做到均衡化,也就是在发展公平思想的指导下,建立教师发展的机构、开展教师自我发展的活动等,有平等理想及具有实际操作意义的教育政策与法规相支持,并最终让教育发展资源的分配及使用符合各方要求。从个体角度分析,指的是教师在起点、过程和结果几个方

面得到的发展机会是否均等,而学校、社会等给予的相关资源配置是否达到统一要求。

二、集团化管理背景下高职教师专业发展必要性

在当今社会,知识和技术技能等方面有着极快的更新速度,而互联网和大数据的使用更是使高职教师从原来的“教书匠”转变为教育的“研发者”。从这个角度上讲,集团化管理下的高职教师专业发展有其必要性,必要性可具体体现在下述几个方面。

(一)有益于高职人才培养质量的提升

在新工业化时代,原有的机器化大生产模式逐步被个性化和智能化的生产模式取代,与之相适应的是,行业、企业各项工作也有了综合化与多变化的特征,给行业、企业的生产、经营、管理、服务提供具有更高技术与技能的人才,成为高职院校办学的重要宗旨。对于高职教师来讲,他们直接承担着高职教学的责任,其教学能力会在很大程度上对人才培养质量产生决定性影响。近年来,为使教师教学能力得到提升,各校所倡导的集团化管理正可以发挥出自身资源整合的优势,因理论与实践的不断探索而带动教师进步,使高职教师在专业发展后更好地胜任教学工作,为提升高职人才培养质量服务。

(二)可满足高职教师自身发展的需要

终身学习是各行各业人员新的常态,高职教

师身处教育行业之中,与时俱进,持续学习是对自身的必然要求。然而大量工作实践显示,一些高职教师在教学能力方面依然存在着提升路径形式化及难落实等问题。集团化管理正可以有效地解决这些问题,使高职院校帮助教师突破自身局限,取得更好的发展。比如,该方式对于避免任教知识与技术技能老化十分有益,在集团化背景之下,高职教师的专业发展之路,可能融入更新的行业、企业一线技术技能内容,教师可以抓住契机,发现行业、企业的生产、经营、建设、管理、服务等方面问题,并在分析问题与解决问题中获得发展收益。

三、集团化管理背景下的高职教师专业发展构想

在集团化管理背景之下,高职院校教师专业发展构想中,可包括下述多项内容。

#### (一)理念与师德发展

有关法规对高职教师道德规范做出了规定,其中涉及爱国守法、爱岗敬业、教书育人、社会服务等多项内容。集团化管理背景下,需要特别明确这些内容的落实效果,从而让教师队伍有机会共同接近专业化与高素质化的理想目标。只有这样,才能基于立德树人的基本教学任务,提高业务水平,激发教学活力。在此基础之上,教师还应当统一言传身教观念、教书育人理念,并坚持学术自由和学术规范相协调的原则,为教育教学工作提供基本保障。

#### (二)专业与职业知识

高职教师专业发展构想中,专业知识的优化是其中的重要内容,同时也是具体教学活动的依托。对于高职教师而言,其应当掌握的专业知识涉及下述多个方面,如综合课程知识、学科教学知识、学科内容知识、教育环境知识、高职通识知识、教育目标、学生认知知识以及价值知识等。这些知识在集团化管理背景之下,同样具有极强的现实意义。而考虑到集团化管理的优势,高职教师专业知识的优化中还应当重点强调教师职业教育知识、职业教育目标、各有关行业的企业背景知识等几项内容。

#### (三)技术实践的能力

显而易见的是,技术实践能力是高职教师在职业教育环境之下处理各种复杂职业活动的必然渠道,即各项活动所需要的专业知识,要以准确的技术规范及积极职业态度所支持的实践能力为依托。因此,在上述专业与职业知识基础之上,高职教师还需要在集团化管理背景之下,进行进一步的技术实践能力的挖掘。这样将会让知识有具体的体现,并反过来为更好地掌握知识与获得技能而服务。换言之,把专业知识应用于专业实践以及平时教学活动之中,是高职教师专业能力的一种重要体现形式。为此,需要高职教师在集团化管理背景下,做好技术实践能力之中的实际操作能力、企业沟通能力、产品研发能力等的改善,同时对于相关行业的动态,有足够的观察及应变能力等。

#### (四)教育教学的能力

教育教学的能力是高职教师开展教育教学活动所必须具备的能力,无论是否处在集团化管理背景下均是如此。对于教育教学能力而言,其集中体现于教书、育人两个角度。从育人角度来讲,健全学生人格是高职教师的职责所在,因而高职教师要有高度的职业精神与职业道德;从教书角度来讲,教师要有做好教学设计和教学实施的能力和对教学活动的细节进行管理协调的意识;与此同时,在课程开发方面,教师要锐意创新,积极进取,及时开展和学生品行、能力、技能掌握等有关的教学评价工作。

#### (五)专业发展的能力

高职教师自身专业发展的能力,同样是集团化管理背景下需要注意的构想内容,它十分生动地诠释了教师的成长轨迹,也可谓教师进行自我衡量的重要指标。比如应当要求教师保持专业知识的更新意识,使之能够及时掌握和教育、科技相关的前沿动态,并对相关行业的最新产业技术进行学习等。总的说来,高职教师专业发展能力中涉及的提升教育教学水平的多项内容,无论是专业实践、学术研究,还是教学研究、教学反思等,均需要专业发展能力的支持。

### 四、集团化管理背景下的高职教师专业发展策略

#### (一)平台建设

集团化管理背景下的高职教师专业发展策略,需要突出平台搭建引领专业发展的价值。

1.显现协同意识能力。高职院校要在科研平台上显现出协同提升的意识和能力。大量教育管理实践证明,开展课题研究活动,是教师专业发展水平快速提升的有效途径。可实际上长期服务于教学一线的教师,不容易有系统时间进行课题提炼。所以,利用科研平台搭建的方式,可使集团化管理的优势进一步显现,省、市、区各种类型教学、科研平台资源将在此基础上得到充分整合,为教师提供促进自身成长的理想研究平台。在集团中,科研平台可通过共育、共研、共建的形式,在签署协议成为合作单位等手段支持下,有效激励高职教师把教育教学中所产生的思考进一步上升至理论探索的高度。事实证明,这样的做法非常有利于优秀教师、学科带头人的发展。

2.集团体制机制保障。关于集团化管理背景下的高职教师专业发展平台建设,不能绕开集团体制机制保障的问题。为了让高职院校各专业教师培养走向制度化,并产生可持续发展的动力,集团化管理工作需要增加基层调研、参观学习先进经验的内容,在此基础上以教师发展中心为载体,提供教师学历提升及科研能力培养、继续教育培训等方面的服务支持机制。比如,可以在各学年开始,便帮助教师规划制定当年的总体目标、阶段性目标,对实现目标的障碍问题进行剖析。再比如可以提供教师所需要的专门信息资源等。这些均可以说是平台建设必要的支持手段。

## (二)彼此合作

集团化管理背景下,彼此合作成为一项天然的优势。笔者认为,彼此合作可涉及校际合作及教师协作两项内容。

1.校际合作。在校际合作方面,高职院校可以和社会各行业、企业、其他兄弟院校开展交流合作,为高职教师的专业发展提供外层系统支持。而高职院校规范并激励校企合作办学机制,使产教融合进一步深化,则可以使二者共同致力于解决高职教师专业化程度不高的问题,用行业企业资源促进教师教育水平的发展。除此以外,在校际合作方面,社会企业定期进行针对高职教师的教育培训,延伸教师专业发展课堂的做法同样非常有必要。这一做法能够让资源合作整合作用充分发挥出来,进一步依靠社会力量改善高职教师的素质,体现出集团化管理的优势。

2.教师协作。在教师协作方面,教师间的团结协作得到加强,是集团化管理最为明显的优势,集团化管理形式有益于教师群体智慧形成合力,达到各教师主体共存共生、和谐发展的效果。具体来讲,高职教师在专业发展过程中,因职业发展情境有着很大的相似性,所以应自觉地与同行深入交流切磋,共同增长教育教学智慧。比如,可以在交流中有效处理破解备课时的重点与难点,在交流中彼此分享课堂突发事件的处理艺术等,这些都是持续丰富教学智慧的合理做法。为了保证协作效果的优化,高职教师可在集团化管理背景之下,建立优良的教师合作文化,利用自组织形式形成教师共同学习的理想机制,一起向着更为专业的方向前进。首先,教师团队协作意识是尤为重要,这是开展各类专业发展活动,增强教师集团归属感的必要做法,能够从根本上克服教师专业发展中的孤立心理。其次,教师应正确自我定位、正确认识学生,高职教师在专业发展过程中,职业素养的表现如何。最为重要的一个标准正在于定位和认知这两个要素,它们对于教师形成良好的专业发展心态、较强的集团化职业教育认同感都是必要的。再次,高职院校应当基于集团化管理的优势,开展多种形式的灵活化教师集体备课,且增加教师间评学评教观摩学习的机会,让教师处在共同提升教学技能的集团化环境之内。

## (三)个性尊重

集团化管理背景下,高职教师的专业发展往往存在矫枉过正的问题,即过于关注教师共性而忽略教师个性。实际上,为使专业技能型人才培养目标落到实处,教师的个性化培养应当成为首要考虑的问题。在集团化管理背景之下,针对教师专业发展的培训制度、评价制度、培训基地等,均应当注意共性与个性的协调。

1.教师培训。将集团化发展与教师自我专业发展协调起来,是合理专业发展管理工作的需要,只有这样才能让针对高职教师的培训制度更好地为其专业发展服务。各种类型的培训将对高职教

师眼界开阔起到极强的帮助作用,有益于高职教师充分了解各学科的发展动态,并基于学科动态完成教学活动,提升其教学水平。整个过程中,集团化专业发展管理者可以从学校未来发展的视角,参考教师自身特点和兴趣进行具体的培训计划制定工作。

2.教师评价。教师评价制度的作用在于对高职教师主动性与积极性的激发,如果教师评价制度过于单一化,缺少全面和完善的思考,则只会产生粗放集团化管理的效果,或者说只能代表学校管理者一厢情愿的想法。为此,应当考虑制定更为科学化的评价制度,使决策前有全部高职教师共同参与,尽量吸纳教师的不同想法及意见,让教师评价制度趋于完善。

3.实践基地建设。建立企业实践基地,同样可以为集团化管理背景下,高职教师的专业发展个性化服务,即高职教师可通过定期到企业生产一线岗位参与实践的做法,提升自我对专业的了解程度,并进一步改善教学质量。学校需要建立足够稳定的、足够支持个性化发展的企业实践基地,保证不同发展层次、不同专业、不同年龄段的教师基于自身情况调节专业实践的时间与策略。

集团化管理工作一直在摸索中前进,教育工作者与高职院校管理者经历了集团化管理的困顿与忧虑,同时也深刻反思了开展集团化管理工作的必要性。本文所提及的集团化管理背景下的高职教师专业发展构想,以及指向此构想的具体策略,正是经过充分实践思考之后的结果。但时至今日,依然有一些问题有待解决,如集团化管理机制的匮乏、核心部位发展的“空心化”等。如何破解这些问题,需要我们拥有直面现实困难的勇气,进行科学决策的方法,同时也需要得到相关部门和社会的帮助,以便最终达到共建共享、更好拓展优质资源的理想效果,让高职充分保障优质人才的供给。

## 参考文献:

- [1]蒋吉优.知识管理视角下高职教师专业发展探究[J].佳木斯职业学院学报,2020,(06).
- [2]古翠凤,郑秋萍.身份认同视野下高职院校教师的专业发展路径[J].集美大学学报(教育科学版),2020,(05).
- [3]朱德全,曾欢.教师“三分式”培训的“生态位”协同路向——基于高等职业院校“双高计划”的视角[J].教师教育学报,2020,(05).
- [4]袁年英.新时期高职教师专业发展特征研究[J].南宁职业技术学院学报,2020,(03).
- [5]范勇.基础教育集团化办学热的冷思考[J].教育科学研究,2017,(06).
- [6]陈永富.探析集团化办学的有效策略——以重庆市大渡口区实验小学教育集团为例[J].基础教育参考,2018,(23).
- [7]尹玉玲.找到学校教师学生发展的共振点实现集团内生式成长[N].中国教育报,2018-07-17.

责任编辑:王维振